

Miesten ja naisten tasa-arvon edistäminen liikuntapolitiikassa

Hyviä käytäntöjä Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2014:9

Laura Hokka



Miesten ja naisten tasa-arvon edistäminen liikuntapolitiikassa

Hyviä käytäntöjä Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2014:9

Laura Hokka



Opetus- ja kulttuuriministeriö / Undervisnings- och kulturministeriet
Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan osasto /
Kultur-, idrotts- och ungdomspolitiska avdelningen
PL / PB 29, 00023 Valtioneuvosto / Statsrådet
<http://www.minedu.fi>
<http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut>

Taitto / Ombrytning: Erja Kankala, opetus- ja kulttuuriministeriö
Kansikuva / Omslagbild: Jouni Kallio

ISBN 978-952-263-283-8 (PDF)
ISSN-L 1799-0343
ISSN 1799-0351 (PDF)

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja / Undervisnings- och kulturministeriets publikationer 2014:9

Tiivistelmä

Miesten ja naisten tasa-arvon edistäminen liikuntapolitiikassa. Hyviä käytäntöjä Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa.

Selvityksen tavoitteena oli koota liikunta-alan tasa-arvotyön hyviä käytäntöjä eri teemoista Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa. Tavoitteena oli auttaa hahmottamaan, minkälaisia hyviä käytäntöjä ja innovaatioita tasa-arvoprojekteissa on kehitetty, sekä selvittää, miten kehitystyötä voisi jatkaa tai suunnata uudelleen.

Työ toteutettiin haastattelemalla asiantuntijoita Suomesta, Ruotsista sekä Norjasta. Raportissa esitellään näistä maista yhteensä seitsemän esimerkkiä, joissa tasa-arvon edistämisen toimijoina on julkisen, yksityisen sekä kolmannen sektorin edustajia.

Raportissa esitellään, kuinka sukupuolten välistä tasa-arvoa on edistetty säätelyn ja johtamisen keinoin, kuten sukupuolikiintiöillä (Norjan urheiluliitto ja olympiakomitea), keskusjärjestön ohjaustoiminnalla (Ruotsin urheiluliitto) sekä integroimalla tasa-arvonäkökulma liikuntahallinnon perustyöhön (Oulun kaupunki). Lisäksi raportissa esitellään, kuinka sukupuolten välistä tasa-arvoa on edistetty järjestämällä projekteja, hankkeita ja kampanjoita. Esimerkiksi Palloliiton Prinsessafutis-hankkeessa puututtiin siihen epäkohtaan, että tytöt aloittavat lajin myöhemmin kuin pojat. Kunnossa kaiken ikää -ohjelman SuomiMies seikkailee -kampanjassa pyrittiin vaikuttamaan työikäisten miesten naisia vähäisempään liikunta-aktiivisuuteen. Olympiatoppenin Kvinneløftet-projektissa sparrattiin naisia kohti parempaa menestystä arvokisoissa. Raportissa esitellään myös yksityisen sektorin edustajan ideoima World Village of Women Sportin hankesuunnitelma.

Johtopäätökset ja suositukset on esitetty muistilistan muodossa raportin lopussa. Tässä raportissa esiteltyjen käytäntöjen ja hankkeiden toivotaan toimivan hyvinä esimerkkeinä liikunta-alan toimijoille, jotta tasa-arvotyötä saadaan tehostettua ja edistettyä jatkossa yhä laajemmalla sektorilla.

Abstract

Examples of good policies and best practices for promoting gender equality in sport policies in Finland, Sweden and Norway.

The purpose of this report was to gather good policies and best practices related to gender equality (with different themes) from Finland, Sweden and Norway. The aim was to help to understand what kind of good policies and innovations have been developed in gender equality projects, and examine how the work could be continued in the future.

The work was conducted by interviewing experts from Finland, Sweden and Norway. A total of seven policies and projects from these countries are represented in the report. The policies or projects represented are organized by the public, the private or the third sector.

The report presents how gender equality has been promoted through regulation and leadership, such as gender quota regulation (The Norwegian Olympic and Paralympic Committee and Confederation of Sports), by leadership of the central organization (The Swedish Sports Confederation), and by integrating gender equality in every-day work in a sport administration (The City of Oulu). It is also presented, how gender equality has been promoted by organizing projects and campaigns. For example, the Finnish Football Federation's "Princess Football" -project's aim was to increase the number of young girls participating in the sport. The Fit for Life Program's "Adventures of Joe Finn" -campaign aims to increase men's physical activity. In the Olympiatoppen's Kvinneløftet-project, the aim was to increase the number of women medalists in elite sport competitions. The World Village of Women Sport project, which is a private sector's plan to build a worldwide research and development center for women in elite sports, is also presented in this report.

Conclusions and recommendations are presented in a format of a checklist at the end of the report. The examples of good policies and best practices presented in this report aim to increase the efficiency and promotion of gender equality work in the wider sector of the field of sport.

Sisältö

Tiivistelmä	4
Abstract	5
Esipuhe	7
Johdanto	8
Säätely ja johtaminen	11
Sukupuolikiintiöt, Norjan urheiluliitto	11
Tasa-arvosuunnitelma, Ruotsin urheiluliitto	12
Tasa-arvonäkökulman integrointi liikuntahallinnon perustyöhön, Oulun liikuntapalvelut	14
Projektit, hankkeet ja kampanjat	17
Prinsessafutis, Suomen Palloliitto	17
SuomiMies seikkailee -kampanja, Kunnossa kaiken ikää -ohjelma	19
Kvinneføtt, Olympiatoppen	22
World Village of Women Sport	24
Pohdinta	26
Lähteet	29
Liite 1.	31
Liite 2.	32
Liite 3	34

Esipuhe

Tasa-arvo on tärkeä osa liikuntapolitiikkaa. Sukupuolinäkökulman huomioon ottaminen merkitsee, että toiminnan tavoitteita ja sisältöjä pystytään kehittämään vastaamaan paremmin eri ihmisryhmien erilaisia tarpeita. Kyseessä on siis yksi tärkeä tapa parantaa toiminnan laatua ja vaikuttavuutta sekä rakentaa kestävää tulevaisuutta. Tätä työtä haluamme opetus- ja kulttuuriministeriössä tukea.

Opetus- ja kulttuuriministeriön (2011:33) julkaisu sukupuolten tasa-arvon nykytilasta ja muutoksista Suomessa osoittaa tasa-arvon parantuneen suomalaisessa liikuntakulttuurissa. Edistysaskeleista huolimatta liikunnan tasa-arvossa on kuitenkin edelleen kehitettävää useilla eri osa-alueilla, kuten naisten määrän kasvattamisessa alan johtajina ja muina päätöksentekijöinä sekä tyttöjen fyysisen aktiivisuuden ja liikuntaan osallistumisen lisäämisessä. Nuorten ja aikuisten miesten kohdalla on puolestaan syytä olla huolissaan terveydentilasta, koulupudokkuudesta, syrjäytymiskehityksestä ja keskimääräisestä eliniästä – näihin kaikkiin liikunnalla voi olla myönteinen kontribuutio.

Tämän raportin tarkoituksena on tehdä näkyväksi ja jakaa sitä ansiokasta työtä, mitä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi on liikuntakulttuurin eri alueilla tehty, sekä sitä kautta tukea tasa-arvotyön käytännön toteuttamista. Naisten ja miesten, tyttöjen ja poikien välistä tasa-arvoa voidaan edistää monin eri tavoin. Tämä selvitys antaa osviittaa erilaisten mahdollisten toimenpiteiden kirjosta, joista tässä nostetaan keskusteluun sääteley, ohjaus, johtaminen, hankkeet, projektit ja kampanjat. Selvityksen pohjoismaisen näkökulman avulla on haluttu laventaa katsetta myös kotimaamme rajojen ulkopuolelle. Julkaisun esimerkkien toivotaan innostavan liikunta-alan ammattilaisia ja muita alan toimijoita konkreettisiin tasa-arvotekoihin omassa työssään ja vapaa-ajan harrastustoiminnassaan.

Kiitämme Laura Hokkaa sekä Liikunnan ja kansanterveyden edistämissäätiötä selvityksen laatimisesta!

Helsingissä 4. päivänä huhtikuuta 2014

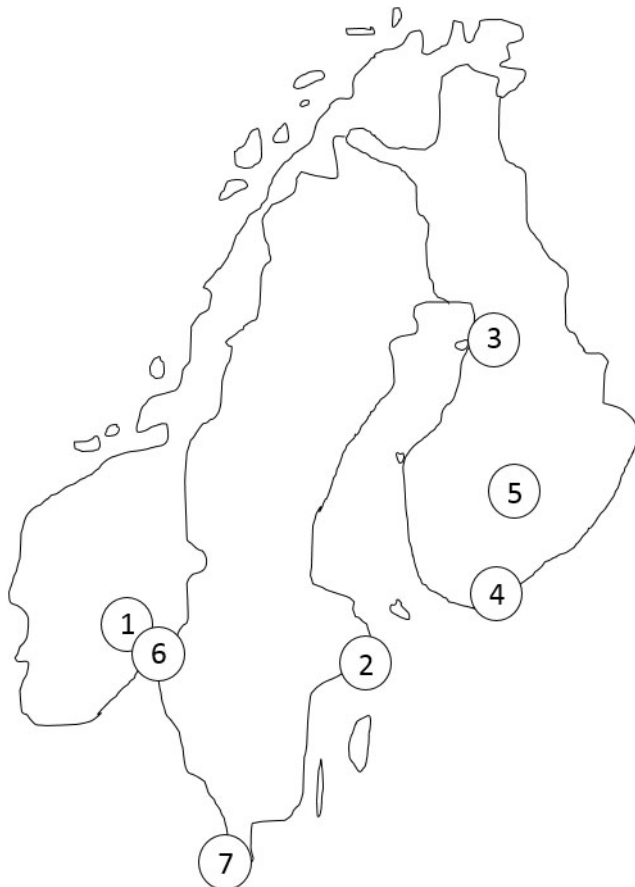
Harri Syväsalmi
Johtaja,
liikuntayksikkö

Päivi Aalto-Nevalainen
Kulttuuriasianneuvos,
liikuntayksikkö

Johdanto

Tämän selvityksen tavoitteena oli koota liikunta-alan tasa-arvotyön hyviä käytäntöjä Pohjoismaista. Selvityksessä tarkasteltiin hyviä käytäntöjä eri teemoista. Tarkasteltaviksi maiksi valikoituivat Suomi, Ruotsi ja Norja. Tavoitteena oli auttaa hahmottamaan, minkälaisia hyviä käytäntöjä ja innovaatioita tasa-arvoprojekteissa on kehitetty, sekä selvittää, miten kehitystyötä voisi jatkaa tai suunnata uudelleen.

Raportissa esitellään seitsemän esimerkkiä erilaisista käytännöistä ja hankkeista Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa (ks. kuva 1). Esimerkkien avulla nostetaan esille hyviä käytäntöjä ja oppimiskokemuksia, joita on syntynyt, kun tasa-arvotyötä on tehty. Esimerkit kuvaavat tasa-arvotyötä säätelyn ja johtamisen keinoin sekä projektien, hankkeiden ja kampanjoiden avulla. Selvitys perustuu asiantuntijahaastatteluihin sekä asiakirjoihin.



- 1) Sukupuolikiintiöt,
Norjan urheiluliitto
- 2) Tasa-arvosuunnitelma,
Ruotsin urheiluliitto
- 3) Tasa-arvonäkökulman integrointi liikuntahallinnon
perustyöhön,
Oulun liikuntapalvelut
- 4) Prinsessafutis-hanke,
Palloliitto
- 5) SuomiMies seikkailee -kampanja,
Kunnossa kaiken ikää -ohjelma
- 6) Kvinneløftet-projekti,
Olympiatoppen
- 7) World Village of Women Sport,
WVWS AB ja WVWS-säätiö

Kuva 1. Raportissa esiteltävät esimerkit Suomesta, Ruotsista ja Norjasta.

Tässä raportissa tasa-arvolla tarkoitetaan miesten ja naisten välistä tasa-arvoa. Muihin tasa-arvon ulottuvuuksiin (ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus, sukupuoli suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy) viitataan yhdenvertaisuuskäsitteellä.

Liikuntapolitiikalla tarkoitetaan toimintaa, jolla edistetään liikuntaa ja sen kautta väestön hyvinvointia sekä kilpa- ja huippu-urheilua ja niihin liittyvää kansalaistoimintaa.

Esimerkit valittiin Suomesta, Ruotsista ja Norjasta yhteiskuntien samankaltaisuuden vuoksi. Maiden välillä on eroja urheilun organisointi- ja toimintatavoissa, mutta erot ovat niin pieniä, että kokemukset ja käytännöt ovat ainakin osittain siirrettävissä Suomeen. Jatkoselvityksiin sopivia maita olisivat muut Pohjoismaat Tanska ja Islanti sekä muut tasa-arvoon sitoutuneet modernit demokratiat.

Hyvällä käytännöllä tarkoitetaan tässä raportissa menetelmää tai tekniikkaa, joka jossain usein toistuvassa tilanteessa tai prosessissa on osoittautunut jollain ennalta määritellyllä kriteerillä toimivaksi. Hyvän käytännön etsimisen idea on parantaa tehokkuutta, vähentää riskejä, tuottaa ennalta-arvattavuutta ja standardoida menettelytapoja. Oleellista on tunnistaa, että käyttö kohdistuu toistuvaan ilmiöön, johon tietty hyvä käytäntö tai protokolla soveltuu ja jossa ei ole tunnistamattomia poikkeuksellisia tekijöitä, väliin tulevia muuttujia tai paikallisia olosuhteita. Tyypillinen hyvä käytäntö on esimerkiksi Käypä hoito -suositus.

Mikäli tarkoitus on tehdä jotain uutta tai tilanne ei ole toistuva, hyvää käytäntöä ei voi vielä olla olemassa. Sen sijaan voidaan turvautua analogioihin eli selvittää, miten rinnasteisiksi tulkittavissa tilanteissa on menestyksellisesti toimittu. Onnistumismahdollisuuksia voi myös parantaa siten, että projekti tai hanke käsitteellisesti pilkotaan osiin ja katsotaan, että osaprosesseissa noudatetaan toimivina pidettyjä menettelytapoja. Joka tapauksessa isoilla hankkeilla on ennalta arvaamattomia seurauksia: niiden käynnistäminen muuttaa toimintaympäristöä ja vasta toteuttaminen tekee näkyväksi osan syy-seuraussuhteista.

Tässä esitettävät esimerkit ovat yksittäisiä tapauksia, joihin sisältyy siirrettävissä ja toistettavissa

olevia menettelytapoja. Ne ovat tuoneet näkyviksi toiminnan välttämättömiä tai tukevia edellytyksiä, reunaehjoja, sääteleviä tekijöitä ja hidasteita. Niissä on otettu käyttöön onnistumista varmistavia ja prosessia korjaavia toimintatapoja. Myös keskeytyneet ja päättyneet hankkeet ovat hyödyllisiä silloin, kun on mahdollisuus oppia vanhasta, korjata, soveltaa, muuttaa suuntaa ja yrittää uudelleen.

Raportissa esitellään Norjan urheiluliiton (NIF) sääntö jäsenorganisaatioiden päättävien elinten sukupuolikiintiöistä, jotka koskevat jäsenistöä organisaatio-, lajiliitto- ja seuratasolla, Ruotsin urheiluliiton pitkäjänteisen tasa-arvotyön oppimiskokemukset ja uudet tavoitteet sekä Oulun liikuntapalvelujen tapa integroida tasa-arvonäkökulma liikuntahallinnon perustyöhön (ks. taulukko 1). Raportissa esitellään myös Palloliiton Prinsessafutis-hanke, jossa pyritään lisäämään tyttöjen ja naisten määrää seuroissa, Kunnossa kaiken ikä -ohjelman Suomi-Mies seikkailee -kampanja, joka pureutuu työikäisten miesten terveyden edistämiseen, Norjan Olympiatoppenin Kvinneløftet-projekti, jossa kannustettiin naisia kohti parempaa menestystä arvokisoissa, sekä yksityisen sektorin ideoima World Village of Women Sportin hankesuunnitelma (ks. taulukko 2).

Taulukko 1. Raportissa esiteltävät esimerkit: Säätely ja johtaminen.

Maa	Toimintatapa	Kenttä	Toimijan tausta	Toimijan nimi	Teema
Norja	Sukupuolikiintiöt	Säätely	Urheilun keskusjärjestö	Norjan urheiluliitto	"Tasa-arvosääätelyä vuodesta 1987"
Ruotsi	Tasa-arvosuunnitelma	Johtaminen	Urheilun keskusjärjestö	Ruotsin urheiluliitto	"Aloita kotoa ja tue muita"
Suomi	Tasa-arvonäkökulman integrointi liikuntahallinnon perustyöhön	Liikunta-suunnittelu	Kunta	Oulun liikuntapalvelut	"Tasa-arvotyö on arjen tekoja"

Taulukko 2. Raportissa esiteltävät esimerkit: Projektit, hankkeet ja kampanjat.

Maa	Projekti, hanke tai kampanja	Kenttä	Toimijan tausta	Toimijan nimi	Teema
Suomi	Prinsessafutis-hanke	Lasten ja nuorten urheilu	Lajiliitto	Palloliitto	"Tyttöjen oma juttu"
Suomi	SuomiMies seikkailee -kampanja	Liikunnan edistäminen	Valtakunnallinen toimintaohjelma	Kunnossa kaiken ikää -ohjelma	"Miesten näköistä toimintaa"
Norja	Kvinneøftet-projekti	Huippu-urheilu	Urheilun keskusjärjestön osasto	Olympiatoppen	"Harjoittelemme, valmennamme ja valmistaudumme parhaiten maailmassa"
Ruotsi	World Village of Women Sport -projekti	Tutkimus- ja kehitystyö, huippu-urheilu	Rakennushanke: yksityinen toimija, konsepti: säätiö	WWWS AB ja WWWS säätiö	"Ainutlaatuinen konsepti ja ikoninen rakennusprojekti"

Kiitos opetus- ja kulttuuriministeriön liikuntayksikölle tämän selvityksen rahoittamisesta ja kulttuuri-asianneuvos Päivi Aalto-Nevalaiselle työn käynnistämisestä sekä erityisestä paneutumisesta tasa-arvotyön edistämiseen. Lisäksi kiitän kaikkia haastateltuja asiantuntijoita arvokkaista kommentteista: Niina Epäily, Kari Fasting, Malin Eggertz Forsmark, Terhi Heinilä, Mattias Hjelmberg, Anne Grethe Jeppesen, Jyrki Komulainen, Miia Malvela, Raija Mattila, Per Tøien sekä Marko Viitanen.

Säätely ja johtaminen

Sukupuolikiintiöt, Norjan urheiluliitto

“Tasa-arvosäätelyä vuodesta 1987”

Norjan urheiluliittoa ja olympiakomiteaa (Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité, NIF) voidaan kuvata sateenvarjoksi, joka kattaa koko norjalaisen urheiluelämän (Mäkinen 2010, 9). NIF ja Norjan Olympiakomitea sulautuivat yhteen vuonna 1996 (Mäkinen 2010, 100). Norjassa urheiluliike tuli kokonaisuudessaan yhden kattoorganisaation NIF:n alaisuuteen, kun vammaisurheilu integroitiin siihen vuonna 2008 (Mäkinen 2010, 18). Nykyisellään NIF käsittää NIF-keskuksen, 19 urheilualuetta, 56 lajiliittoa, 366 urheiluneuvostoa ja yli 12 000 urheiluseuraa (Mäkinen 2010, 9).

NIF:n säädökset koskevat kaikkia NIF:n jäseniä (Norjan urheiluliiton laki, § 1–1). Lähes kymmenen vuoden keskustelun jälkeen Norjan olympiakomitea ja Norjan urheiluliitto sopivat sukupuolikiintiöistä vuonna 1987. Kiintiön mukaan sekä naisia että miehiä tulee olla mukana kaikissa urheilun päättävissä elimissä. Sääntö koskee jokaista Norjan urheiluliiton alaista lajiliittoa, aluetta, seuraa ja kansallista järjestöä. Sääntö sukupuolikiintiöistä on kirjattu Norjan urheiluliiton lakikirjaan.

Norjan urheiluliiton laki (ks. liite 1. Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komités lov § 2–4).

§ 2–4 Sukupuolijakauma

- (1) Valittaessa/nimettäessä edustajia vuosikokouksiin ja jäseniä hallituksiin, neuvostoihin ja komiteoihin Norjan urheiluliitossa ja sen organisaation yksiköissä tulee valita ehdokkaita/edustajia molemmista sukupuolista.
- (2) Sukupuolijakauman tulee olla suhteessa jäsenistön sukupuolijakaumaan, kuitenkin niin, että molemmista sukupuolista on vähintään kaksi edustajaa, kun useampi kuin kolme henkilöä valitaan. Kun valitaan kolme henkilöä tai vähemmän, tulee molempien sukupuolien edustajia valita vähintään yksi. Työntekijöiden edustajia ei oteta huomioon sukupuolijakaumaa laskettaessa.
- (3) Norjan urheiluliiton hallitus tai sen edustama taho voi erityisin perustein antaa vapautuksen tästä säännöstä.
- (4) Norjan urheiluliiton hallitus voi asettaa määräyksiä koskien erivapauden antamista ja seurauksia säännön noudattamatta jättämisestä.

Säännön mukaisesti esimerkiksi urheiluseurojen hallituksissa tulee olla sekä nais- että miesjäseniä. Naisten ja miesten lukumäärä hallituksessa perustuu jäsenistön sukupuolten väliseen suhdelukuun. Jos seuran jäsenistä on esimerkiksi 50 prosenttia miehiä ja 50 prosenttia naisia, niin myös hallituksen jäsenistä tulee tällöin olla puolet miehiä ja puolet naisia. Kuitenkin minimivaatimuksena jäsenistön sukupuolijakaumasta riippumatta on, että hallituksessa on kummankin sukupuolen edustajia vähintään kaksi henkilöä. Norjan urheiluliiton hallitukselta voi erityisolosuhteisiin vedoten anoa vapautusta säännöstä, mutta pääsääntöisesti vapautuksia ei myönnetä. Sääntöä tulee noudattaa. Norjan urheiluliitto valvoo säännön toteuttamista seuraamalla lajiliittojen ja urheilualueiden toimintaa vuosittaisten raporttien avulla. Urheilualueet seuraavat kuntien urheiluneuvostojen ja urheiluseurojen tilannetta.

Norjan urheiluliitossa ylintä päätösvaltaa käyttää joka neljäs vuosi kokoontuva urheiluneuvosto (idrettstinget) (Mäkinen 2010, 11). Myös urheiluneuvoston kokoukseen osallistuvilla organisaatioilla tulee olla tasa-arvoinen edustus, muuten organisaatio ei saa äänestää kokouksessa. Haastateltavan mukaan tästä ollaan hyvin tarkkoja ja säännöstä pidetään tiukasti kiinni.

Sukupuolikiintiöt ovat olleet voimassa pitkään, jo vuodesta 1987, mikä on auttanut asian sisäistämisessä. Esimerkiksi kaikki vanhat lajiliitot tietävät sukupuolikiintiöstä ja toimivat sen mukaisesti. Osa lajiliitoista on hakenut erivapautta NIF:n hallitukselta, mutta erivapautta ei ole myönnetty. Uusien lajien kanssa saatetaan aluksi käydä asiasta jonkin verran keskustelua. Uusia lajiliittoja ei kuitenkaan hyväksytä NIF:n jäseniksi ennen kuin kriteerit täyttyvät.

Naisten rekrytointia hallitustyöhön ei ole seuratasonalla koettu vaikeaksi, etenkin jos kyseessä on harrasteseura. Harrasteseuratoimintaan ja lasten lii-

kuntaan on helppo saada naisia mukaan. Kokemus kertoo kuitenkin, että korkean tason luottamustehtäviin on vaikeampi saada rekrytoitua naisia. Mitä korkeamman tason tehtävä on tarjolla, sitä useampi mies on halukas saamaan paikan. Sukupuolijakautman tasapainottamisen kannalta kiintiöiden koetaan toimivan tehokkaimmin korkean tason tehtävissä.

Norjassa lajiliittojen hallitusten jäsenistä nykyään 39 prosenttia on naisia. Osuus on suurempi kuin Ruotsissa tai Suomessa (ks. kuva 2). Haastateltujen asiantuntijoiden mukaan Norjan urheiluhallinnossa on nykyään mukana paljon erityisesti nuoria naisia. Sukupuolikiintiöt ovat mahdollistaneet norjalaisten naisten nousun urheiluhallinnon luottamustehtäviin useammin kuin naapurimaissa. Tällöin sukupuolikiintiöt myös mahdollistavat sen, että nuoret naiset saavat mahdollisuuden kouliintua johtotehtäviin.

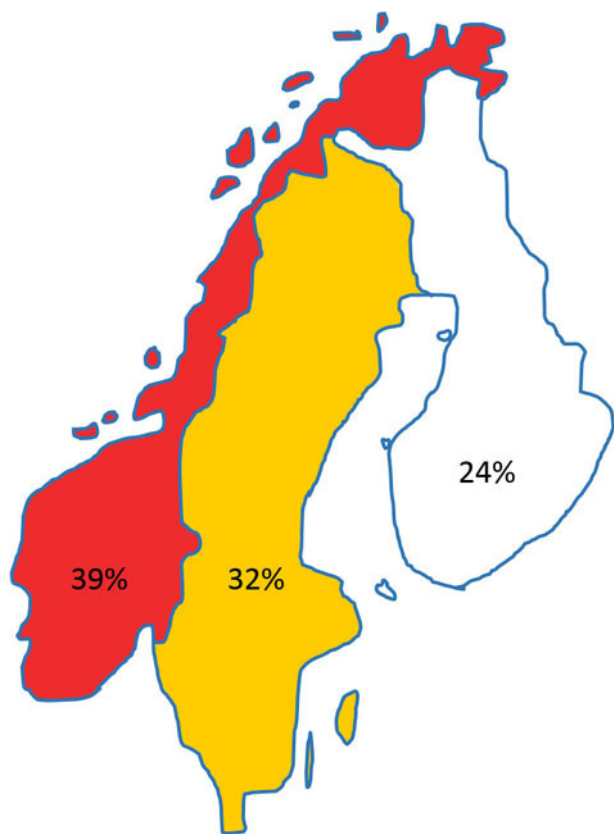
Tasa-arvosuunnitelma, Ruotsin urheiluliitto

"Aloita kotoa ja tue muita"

Ruotsissa urheiluliike on keskittynyt pääosin Ruotsin urheiluliiton (Riksidrottsförbundet, RF) alaisuuteen, mutta olympiakomitealla ja vammaisurheilulla on omat keskusorganisaationsa (Mäkinen 2010, 18). Ruotsin urheiluliiton jäsenenä on 68 lajiliittoa ja 21 urheilualuetta (Mäkinen 2010, 12). Ruotsin urheiluliiton tehtävänä on tukea, johtaa ja edustaa urheilua Ruotsissa.

RF:ssa tasa-arvotyötä on tehty järjestelmällisesti jo 25 vuotta. Tasa-arvotyön lähtökohtana on Ruotsin hallituksen ja tärkeimpien puolueiden hyväksymä tavoite sukupuolten välisen valtarakenteen muuttamisesta. RF on laatinut tasa-arvosuunnitelmat vuosina 1989, 2003 ja 2005 (Mattila ym. 2005, 48.) ja 2011 (ks. liite 2, Jämställdhetsmål). Yleinen tavoite RF:n urheilun tasa-arvotyölle on, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet, oikeudet ja velvollisuudet kaikilla urheilun tasoilla ja alueilla (ks. liite 2, Jämställdhetsmål). Vastuu tasa-arvon toteutuksesta on liitoilla ja paikallisilla seuroilla (Mattila ym. 2005, 48).

Tutkija Gertrud Åström arvioi RF:n tasa-arvotyön onnistumista vuosina 2005–2010 (Åström 2011). Åström osoitti tutkimuksessaan asioita, joita RF:n



Kuva 2. Naisten osuus lajiliittojen hallitusten jäsenistä: Norja 39 %, Ruotsi 32 % ja Suomi 24 % (The Sydney Scoreboard 2011).

tasa-arvotyössä ei ole tehty vielä riittävän hyvin. Suurimpana kritiikkinä Åström esitti, että tasa-arvoa ei ollut riittävästi huomioitu urheiluliiton tärkeissä asiakirjoissa, kuten toimintasuunnitelmassa, budjetissa ja vuosiraportissa. Nämä asiat osoittivat Åströmin mukaan sitä, että tasa-arvoa ei ole riittävästi valtavirtaistettu organisaatiossa. Hänen arviointinsa perusteella Ruotsin urheiluliitossa asetettiin uudet tasa-arvotyön tavoitteet ”Jämställdhetsmål”, jotka hyväksyttiin vuonna 2011 RF:n yleiskokouksessa.

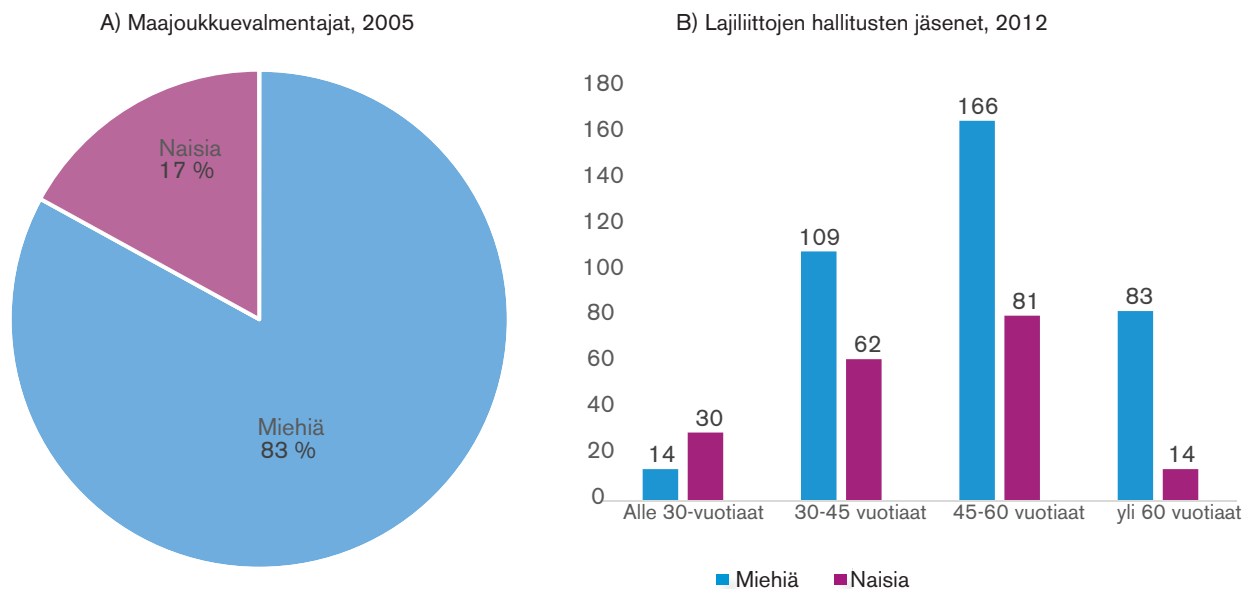
Ruotsin urheiluliiton uudessa tasa-arvosuunnitelmassa on tavoitteena vuodelle 2017, että molempia sukupuolia on kaikissa päättävissä ja neuvoa-antavissa elimissä, valmennustehtävissä ja urheiluorganisaatioiden johtavissa tehtävissä vähintään 40 % (ks. liite 2, Jämställdhetsmål).

Haastateltavan mukaan Ruotsin urheiluliitossa koetaan tärkeäksi, että tasa-arvotyötä johdetaan esimerkin kautta ja aloitetaan työ omasta organisaatiosta. RF myös tukee muita tasa-arvotyön tekemisessä. Uuden tasa-arvotavoitteen myötä Ruotsin urheiluliitossa varmistetaan, että kaikissa tärkeissä asiakirjoissa tasa-arvonäkökulma on huomioitu, esimerkiksi seuraavan kahden vuoden toimintasuunnitelmassa. Asian kirjaaminen näkyväksi on osoitus työstä tasa-arvon valtavirtaistamiseksi. Muiden tukemiseksi

tarjotaan mm. tasa-arvokoulutusta. Urheiluseurojen käytössä on lisäksi materiaalia, jonka avulla ne voivat tehdä tasa-arvoanalyysin omasta toiminnastaan.

RF kerää vuosittaisen kyselyn yhteydessä jäsenjärjestöiltään tilastotietoa naisten ja miesten määristä mm. hallituksissa, jäsenistössä ja valmentajien joukossa. Kyselyn täyttäminen ja tietojen kirjaaminen verkkoportaaliin on jäsenjärjestöjen velvollisuus. Kyselystä saatavan datan avulla voidaan seurata tilanteen kehittymistä vuositason tasolla. Ruotsin urheiluliitto julkaisee verkkosivuillaan säännöllisesti tasa-arvoa koskevia tutkimustuloksia ja raportteja. Objekttiivisen datan avulla voidaan osoittaa sukupuolijakauma esimerkiksi maajoukkuevalmentajien keskuudessa tai lajiliittojen hallitusten jäsenistössä (ks. kuva 3).

Ruotsin urheiluliiton säännöissä on jo 1990-luvun puolivälistä lähtien ollut sukupuolikiintiöt hallitusten jäsenille. Vuonna 2013 RF:n hallituksessa oli seitsemän miestä ja seitsemän naista. Hallituksen puheenjohtajana toimi nainen. RF:n sääntöihin on kirjattu, että jokaisen RF:n jäsenorganisaation tulee pyrkiä siihen, että sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu hallituksissa, nimitysvaliokunnissa ja komiteoissa ja että nuoria on mukana kyseisissä päättävissä elimissä (Riksidrottsförbundet 2013, 5). Muutamat lajiliitot ovatkin noudattaneet suositusta ja lisänneet sukupuolikiintiöt omiin sääntöihinsä.



Kuva 3. A) Ruotsin maajoukkuevalmentajien sukupuolijakauma vuonna 2005 (Riksidrottsförbundet 2006) ja B) Ruotsin lajiliittojen hallitusten rakenne vuonna 2012 (Riksidrottsförbundet 2012).

Haastateltavan mukaan Ruotsin urheiluliitossa on vuosien aikana tehty seuraavia tasa-arvotyötä koskevia havaintoja:

- Kiintiöiden käyttöönotto johtaa konkreettiseen muutokseen.
- Organisaatioiden johtavissa asemissa olevat henkilöt ovat tärkeässä roolissa. Tasa-arvo voi edistyä, jos johtohenkilöt kokevat asian tärkeäksi. Tasa-arvotyötä tulee "johtaa edestä" esimerkkiä näyttäen ja asian tärkeyttä korostaen.
- Jäsenorganisaatioilta tarvitaan tilastotietoja sukupuolijakaumista, jotta tasa-arvon tilanne voidaan objektiivisesti osoittaa.
- Oman organisaation tasa-arvotilanteen analysoinnissa on RF:ssä käytetty 4R-metodia (Jämställ.nu), jonka perusideana on analysoida organisaation vallan ja resurssien jako, selvittää vaikuttavat tekijät nykyisen tilanteen taustalla ja tehdä toimenpidesuunnitelma asioiden muuttamiseksi. Analyysin avulla voidaan havaita syy-seuraussuhteita ja selvittää, onko organisaatiossa rakenteellisia asioita, jotka johtavat epätasa-arvoon.
- Pitkäjänteisestä tasa-arvotyöstä huolimatta tekemistä on vielä paljon. Työ edistyy, mutta hitaasti.

Tasa-arvonäkökulman integrointi liikuntahallinnon perustyyöhön, Oulun liikuntapalvelut

"Tasa-arvotyö on arjen tekoja"

Oulun kaupungin liikuntapalvelujen (ent. liikuntatoimi) tasa-arvotyön perustana ja pohjana on ollut kaupungin liikuntastrategia. Liikuntastrategian keskeisinä arvoina ovat olleet suvaitsevaisuus ja moniarvoisuus. Oulun liikuntapalvelujen tehtävänä on huolehtia siitä, että liikuntapalvelut ovat kaikkien saavutettavissa riippumatta sukupuolesta, iästä, varallisuudesta, taidoista, liikunta-aktiivisuudesta, lajista tai maantieteellisestä sijainnista. Liikuntapalvelujen

yhtenä tavoitteena on yhdenvertaisuuden edistäminen, jonka osana sukupuolten välinen tasa-arvo on.

Tasa-arvotyö käynnistyi Oulussa vuonna 2006, kun silloinen liikuntatoimi toteutti ensimmäisen selvityksensä liikuntatoimen palveluista ja niiden käyttäjistä (ks. kuva 4). Eräänä kimmokkeena työn aloittamiselle oli opetus- ja kulttuuriministeriön vuonna 2005 julkaisema Tasapeli-työryhmän raportti. Julkaisu nosti esille tarpeen kuntien sukupuolivaikutusten arviointimenettelyn (suvaus) käyttöönottoon mm. budjettivaikutusten osalta (Mattila ym. 2005). Oulun kaupunki halusi kokeilla suvauksen toteutusta, ja Oulun liikuntatoimelle annettiin tehtäväksi suvauksen tekeminen liikuntaviraston budjettiin. Suvauksen toteutti Sinni Voimavarakeskus Oy heinäkuussa 2007 Oulun kaupungin vuoden 2008 liikuntatoimen talousarvioon. Seuraavan kerran suvaus tehtiin vuoden 2009 budjettiin. Sukupuolivaikutusten arvioinneissa tarkasteltiin talousarvion tasa-arvoisuutta sekä päätösvalan jakautumista sukupuolten välillä.

Oulun liikuntapalvelujen tavoitteena on kehittää palveluita asiakaslähtöisesti. Vuoden 2006 tasa-arvoselvityksessä selvitettiin eri liikuntapalveluiden käyttäjäryhmiä. Tiedon avulla voitiin arvioida, kuinka kaupungin strateginen tavoite yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta toteutuu käytännössä. Tasa-arvoselvityksessä tarkasteltiin esimerkiksi harjoitusvuorojen jakoa naisten ja miesten sekä urheiluseurojen ja muiden toimijoiden kesken sekä avustusten jakautumista, eri liikuntapaikkojen käyttäjäryhmiä ja asetettua hinnaa. Seuraava tasa-arvoselvitys tehtiin vuonna 2008. Liikuntatoimen sisäiseen käyttöön tasa-arvoselvitys toteutettiin vuonna 2012.

Tasa-arvotyötä ei ole Oulun liikuntatoimessa hankkeistettu. Sitä ei ole toteutettu hankerahoituksella tai johdettu erillisenä hankkeena, vaan se on



Kuva 4. Oulun liikuntapalvelujen tasa-arvoselvitysten ja sukupuolivaikutusten arviointien aikajana.

integroitu osaksi perustyötä ja johtamiskulttuuria. Näin ollen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat vakiintuneet normaaleiksi tarkastelukulmiksi päätöksenteossa. Esimerkiksi sukupuolivaikutusten arviointia tehdään osana normaalia arkea, kuten liikuntapaikkojen peruskorjausten suunnittelussa.

Raportit ja selvitykset on koettu hyviksi toiminnan tarkastuspisteiksi, joissa voidaan arvioida nykyistä tilannetta. Tasa-arvoselvitysten ja sukupuolivaikutusten arviointien avulla on saatu tietoa päätöksenteon tueksi mm. eri liikuntapaikkojen käyttäjäryhmistä ja päätöksenteon vaikutuksista. Ensimmäisestä tasa-arvoselvityksestä muun muassa havaittiin, että seurannassa olleiden liikuntalaitosten omatoimiset kävijät olivat suurimmaksi osaksi miehiä (ks. taulukko 3). Ryhmäliikuntaan osallistui yhtä lailla miehiä ja naisia (miehiä 49 % ja naisia 51 %, ks. taulukko 4). Prosentuaalisesti eniten naisia osallistui Linnanmaan liikuntahallilla ja urheilutalolla harjoitteleviin ryhmiin. Tämän arvioitiin johtuvan siitä, että molemmissa paikoissa on peili- ja voimistelusalit, jotka palvelevat erityisesti naisten suosimien liikuntalajien tarpeita. Selvästi miesvoittoisimpia liikuntalaitoksia olivat Ouluhalli sekä Värtön liikuntahalli. Ouluhallissa pelataan suurimmaksi osaksi jalkapalloa ja Värtössä salibandya. (Ks. taulukko 4.)

Taulukko 3. Oulun liikuntalaitosten omatoimiset kävijät viikolla 3 vuonna 2006 (Hytinen 2006, 6).

	miehet		naiset		yhteensä	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Linnanmaan liikuntahalli	1003	77	307	23	1310	100
Ouluhalli	2128	71	857	29	2985	100
Urheilutalo	1234	84	232	16	1466	100
Värtön liikuntahalli	138	95	7	5	145	100
yhteensä	4503	76	1403	24	5906	100

Taulukko 4. Oulun liikuntalaitosten ryhmäkävijät viikolla 3 vuonna 2006 (Hytinen 2006, 7).

	miehet		naiset		yhteensä	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Linnanmaan liikuntahalli	652	36	1147	64	1799	100
Ouluhalli	2245	63	1292	37	3537	100
Urheilutalo	610	23	2090	77	2700	100
Värtön liikuntahalli	1282	70	546	30	1828	100
yhteensä	4789	49	5075	51	9864	100

Ensimmäinen suvaus oli kunnianhimoisesti toteutettu, ja se koettiin melko työlääksi. Kiireisessä työssä ei koettu kaikilta osin resurssiviisaaksi panostaa niin paljon pelkästään sukupuolten välisen tasa-arvon tarkasteluun. Toinen suvaus toteutettiin kevyempänä. Suvaus koettiin herätteleväksi, ja se nosti keskusteluun tasa-arvon nimenomaan rahankäytön näkökulmasta: Miten rahankäyttö, budjetointi, investoinnit, liikuntapaikkarakentamisen kohteet ja hankkeet, toiminta-avustukset sekä päätösvalan jakautuminen liikuntatoimessa ja liikuntalautakunnassa vaikuttavat tasa-arvon toteutumiseen?

Taustatiedon ja kokemuksen myötä on huomattu, että jo hyvin varhaisessa vaiheessa tehdään sellaisia ratkaisuja, jotka vaikuttavat tasa-arvon toteutumiseen. Tasa-arvo lähtee liikuntapaikkasuunnittelusta ja -rakentamisesta. Se, minkälaisia liikuntatiloja on tarjolla, ohjaa pitkälti sitä, ketkä niitä käyttävät. Käyttäjryhmien selvittämisen avulla on voitu myös kohdentaa markkinointia ja kannustimia erityisille ryhmille. Oulun liikuntatoimi on kohdentanut onnistuneesti kannustimia ja toimintaa mm. senioreille, nuorille ja perheille.

Tasa-arvotyön toteutumisen kannalta asian nostaminen kunnassa strategiselle tasolle koettiin erittäin tärkeäksi. Strategia antoi liikuntatoimelle velvoittavan elementin työn toteuttamiseksi. Mitä korkeammalla tasolla tasa-arvo on strategisella tasolla linjattu, sitä todennäköisempää työn toteutuminen on. Muussa tapauksessa on vaarana, että työn toteutuminen jää yksittäisten viranhaltijoiden ja heidän aktiivisuutensa varaan. Julkisen sektorin toimijoina on tiedostettu mahdollisuus ohjata valittujen arvojen

edistämistä myös oman organisaation ulkopuolella. Samoja arvoja on haluttu edellyttää yhteistyökumppaneilta.

Tasa-arvo ei etene ilman konkreettisia toimenpiteitä. Ilman niitä tasa-arvo jää pelkäksi sanahelinäksi. Johdon tulee tarkastella, miten strategiassa linjatut asiat konkretisoituvat. Esimerkkinä strategian konkretisoitumisesta on tieto liikuntavuorojen toteutuneesta jaosta eri käyttäjäryhmille. Seurantajärjestelmien ja dokumentoinnin pitää olla sellaisia, että niistä saadaan tarvittava tieto käyttöön.

Tasa-arvotyö koetaan Oulun kaupungin liikuntapalveluissa prosessiluontoiseksi. Se on pitkäjänteistä työtä niin asenteellisesti kuin toiminnallisesti. Tasa-arvotyö etenee pienin askelin eteenpäin. Toiminnan lisäksi keskustelun synnyttäminen on tärkeää. Tasa-arvotyökin elää ajassa, ja näkökulma kannattaa valita tilanteen mukaan esimerkiksi kunta- ja organisaatio-uudistuksissa.

Opetusministeriö luovutti 1.12.2006 Oulun kaupungille 50 000 euron tunnustuspalkinnon sukupuolten tasa-arvotoiminnan edistämisestä liikunnassa. Oulussa tehtiin tuolloin ratkaisu, että palkintosumma jaetaan tasa-arvotyön edistämiseen. Oulun liikuntapalvelut palkitsee joka vuosi 5 000 euron tunnustuspalkinnolla tasa-arvoista liikuntakulttuuria edistävän toimijan tai tahon. Palkinnon avulla halutaan edistää tasa-arvotyötä, palkita konkreettisesti pienellä avustuksella ja samalla osoittaa, että Oulun kaupunki arvostaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä.

Projektit, hankkeet ja kampanjat

Prinsessafutis, Suomen Palloliitto

"Tyttojen oma juttu"

Suomen Palloliitto on jalkapallon erikoisliitto, joka Kansainvälisen Jalkapalloliiton FIFA:n jäsenenä vastaa Suomen kaikesta jalkapallotoiminnasta ja sen kehittamisestä. Työtä tehdään kasvatus- ja harrastustoiminnan sekä kilpa- ja huippu-urheilun parissa ihmis- ja asiakaskeskeisestä lähtökohdasta. Suomen Palloliittoon kuuluvissa yli 1 000 jäsenseurassa on noin 115 000 rekisteröityä pelaajaa. Jalkapalloa harrastaa Suomen Gallupin tutkimusten mukaan 500 000 suomalaista. Suomen Palloliitto on harrastajamäärältään Suomen suurin urheilun lajiliitto. (Suomen Palloliitto.)

Tyttöjalkapallon seurakehityshanke sai alkunsa vuonna 2007, kun ”Liikuntatutkimus 2005–2006: lapset ja nuoret” julkaistiin. Tutkimus osoitti, että tytöt aloittavat jalkapallon harrastamisen 2–3 vuotta poikia myöhemmin. Lisäksi erittäin suuri määrä tyttöjä ilmaisi kiinnostuksensa aloittaa jalkapalloharrastus. Palloliitossa päätettiin käynnistää epätasapainon korjaamiseksi tyttöjalkapallolle oma seurakehitysohjelma. Palloliitto kehitti Prinsessafutis-konseptin – seurakehityshankkeen pienten lasten jalkapallotoiminnan kehittämiseen lasten näköisellä ilmeellä. Taustatyönä tutustuttiin tanskalaiseen 5–11-vuotiaille tytöille suunnattuun ”Pigeraketten”-konseptiin, joka vauhditti Prinsessafutiksen syntyä.

Lisäksi hankkeen käynnistämisen kimmokkeena toimi vuonna 2009 Suomessa järjestetty naisten jalkapallon EM-turnaus. Siihen liittyen vuosina 2007–2008 tehtiin suunnittelu- ja valmistelutyötä, jolla pyrittiin hyödyntämään tulevaa naisjalkapallon näkyvyyttä.

Prinsessafutiksen päätavoitteina oli saada tytöille lisää mahdollisuuksia harrastaa jalkapalloa ja saada tytöt aloittamaan jalkapalloharrastus aikaisemmin. Varhaisemman aloitusiän kautta pystytään parantamaan tyttöjen lajitaitoja ja innostamaan heitä enemmän lajiin mukaan. Hankkeen tavoitteena oli myös lisätä seurojen naistoimijoiden määrää, erityisesti saada mukaan lisää naisvalmentajia. Jalkapallossa naisia on perinteisesti mukana joukkueenjohtajina ja huoltajina, mutta naisvalmentajia kaivataan lisää. Asenteisiin vaikuttaminen nousi tärkeäksi asiaksi. Prinsessafutiksella haluttiin vaikuttaa vanhakantaisiin asenteisiin, joita tuli esiin hankeseminaareissa ja myös Palloliitossa, kun alettiin puhua tyttöjen omista joukkueista ja pinkeistä palloista.

Seurakehityshanke käynnistettiin vuonna 2007. Hankeseuroilla on vuosittain yhteinen Prinsessafutiksen aloitusseminaari, jossa suunnitellaan tulevan vuoden toimintaa ja jossa Palloliitto ohjeistaa toiminnan aloittamisessa. Seurat markkinoivat toimintaa päiväkodeissa ja kouluissa. Tyttöjä kannustetaan mukaan tutustumaan lähikentällä järjestettävään toimintaan. Toiminta käynnistyy seuroissa keväällä/kesällä, ja vuoden lopussa hankeseurat kokoontuvat jakamaan kokemuksia, hyviä käytäntöjä, epäonnistumisia ja onnistumisia. Kokemuksista kerrotaan starttiseminaareissa seuraavan vuoden hankeseuroille.

Liitto tukee seuroja seminaarien lisäksi varusteilla ja tukityökaluilla, joiden avulla toimintaa saadaan markkinoitua ja käynnistettyä. Tukityökaluihin

kuuluvat mm. tytöille suunnattu markkinointijuliste, kutsu kaveri mukaan -kortti ja pinkkejä palloja. Tavoitteena on saada vuosittain n. 25 uutta seuraa mukaan toimintaan. Aloitusseminaareissa nostetaan myös esille tavoite saada lisää naisia mukaan toimijoiksi. Tavoitteen toteutumista seurataan hankereporttien avulla.

Esimerkki vuoden 2014 hankeaikataulusta:

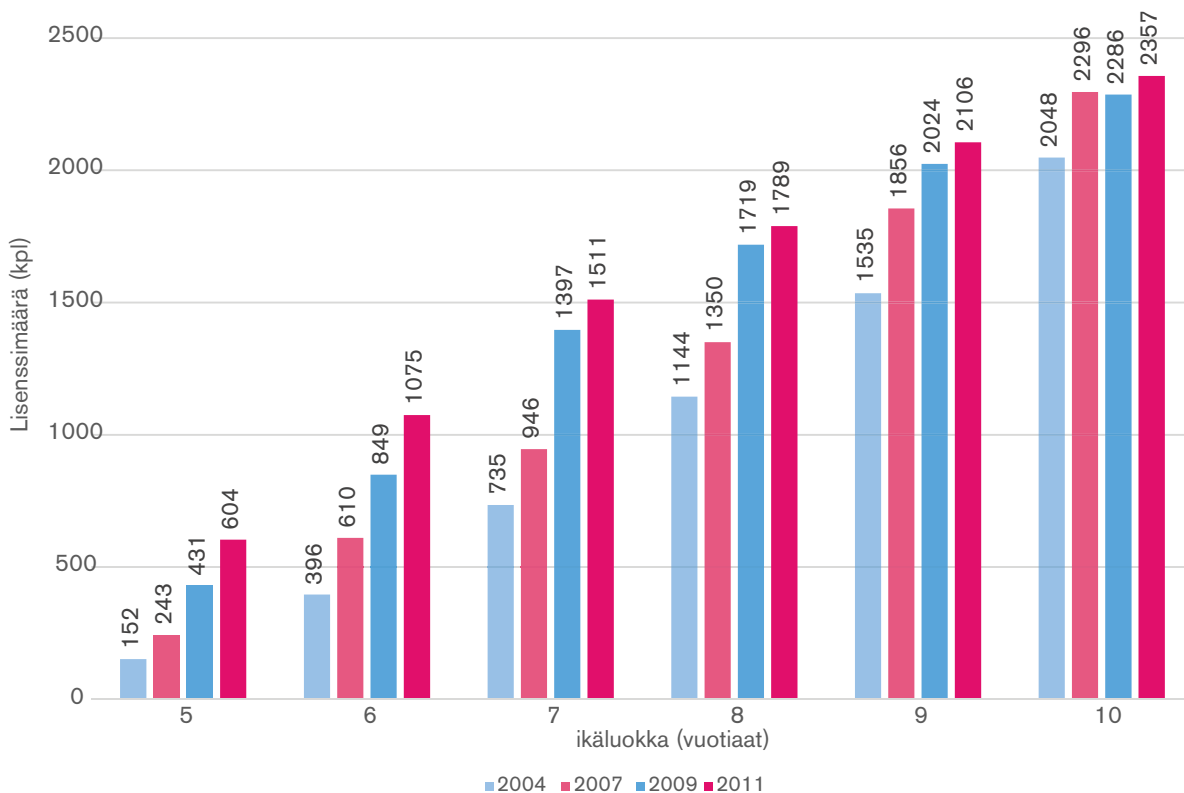
- Hankehaku
Joulukuu 2013
- Hankeseurojen yhteinen kick off -seminaari
Tammikuu 2014
- Hankesuunnitelman palautus
Helmikuu 2014
- Toiminnan järjestäminen
omavalintaisesti vuoden 2014 aikana
- Hankkeen tulosten raportointi
Lokakuu 2014
- Yhteenvetoseminaari
Marraskuu 2014.

Ensimmäinen toimintavuosi 2008 meni niin hyvin, että hanketta päädyttiin jatkamaan. Seura-

kehityshanke on jatkunut vuodesta 2008 tähän asti (vuosi 2014). Hanke on lähtenyt useissa seuroissa hyvin käyntiin ja hankekauden jälkeen integroitunut osaksi seuratoimintaa.

Ennen Prinsessafutis-hanketta tytöt aloittivat jalkapalloharrastuksen usein sekajoukkueissa poikien kanssa. On huomattu, että järjestämällä tytöille omia ryhmiä saadaan toimintaan mukaan useampia tyttöjä. Aikaisemmin koettiin, että poikien sekaan menivät vain rohkeimmat. Perusharrastajajoukko ja arimmat eivät tällöin lähteneet mukaan. Koettiin, että tytöt eivät päässeet oppimaan lajitaitoja omaan tahtiinsa ja ratkaisemaan tilanteita, kun vauhdikkaat pojat pitivät palloa.

Alle 10-vuotiaiden tyttöjen pelaajamäärä kasvoi hankeseuroissa vuonna 2011 keskimäärin 85 %. Uusia toimintaryhmiä 5–10-vuotiaille tytöille syntyi samana vuonna yhteensä 56 kpl. Esimerkiksi yhdessä hankeseurassa, Haukiputaan Pallossa, ensimmäisiin Prinsessafutis-harjoituksiin ilmestyi 72 tyttöä. Kohdeikäryhmän lisenssimääriä on saatu hankkeen myötä lisättyä (ks. kuva 5). Myös naistoimijoiden määrää on saatu hankeseuroissa kasvatettua (ks. taulukko 5).



Kuva 5. Lisenssimäärien kehitys 5–10-vuotiailla tytöillä vuosina 2004–2011 (Palloliitto).

Taulukko 5. Uusien naistoimijoiden määrä Prinsessafutis-hankeseuroissa 2008–2013.

Tiedot perustuvat hankeseurojen vuosittaisiin raportteihin (Palloliitto).

	2013	2012	2011	2010	2008– 2009	Yhteensä
Uusia naistoimijoita hankeseuroissa (hlöä)	112	80	150	127	156	625
Hankesekelyyn vastanneita seuroja (kpl)	28	33	36	29	47	173

Pelaajamäärien kehitystä voidaan seurata Palloliiton sähköisen lisenssijärjestelmän kautta. Seuratoimijoiden määriä seurataan hankeseurojen vuosiraporttien avulla.

Prinsessafutis-konsepti on pysynyt hengissä, ja alkuperäinen idea on lähtenyt elämään. Siitä on muodostunut erilaisia nimiversioita eri puolille Suomea. Mukaan kehitystyöhön on otettu myös pojat. Seuroihin on syntynyt esimerkiksi ryhmiä Prinsessat, Super-Ritarit, Batman, Pinkit ja Rallitähdet.

Tanskalaisten hyvät kokemukset Pigerakettenista auttoivat hankkeen ideoinnissa. Myös onnistumisen kokemukset vahvistivat uskoa siihen, että hankkeella tavoitetaan haluttu kohderyhmä. Seurakehittämiss-hankkeen rakenne pohjautui hyviin kokemuksiin ja käytäntöihin Nuoren Suomen aikana tehdyistä lajiliittojen kehityshankkeista. Vastaavanlaisen toiminnan ajateltiin toimivan myös seuroissa.

Hankkeen ja tyttö-/naisjalkapallon tulevaisuus näyttää lupaavalta. Vielä 10–15 vuotta sitten tehtiin töitä sen eteen, että tyttö- ja naisjalkapallo olisi osana seuran toimintaa. Nyt on päästy tarttumaan yksityiskohtiin, kuten tyttöjen ja poikien harrastuksen aloitusiän tasoittamiseen. Pitkäjänteisellä työllä lajiin saadaan mukaan enemmän naisia, jotka ovat itsekin pelanneet jalkapalloa. Heidän on helpompi hypätä mukaan seuran eri tehtäviin, kuten valmennustoimintaan ja johtotehtäviin.

SuomiMies seikkailee -kampanja, Kunnossa kaiken ikää -ohjelma

"Miesten näköistä toimintaa"

Kunnossa kaiken ikää (KKI) -ohjelman tavoitteena on arkisen liikkumisen, liikunnan harrastamisen ja

terveellisten ruokailutottumusten sekä arkiliikku-mista suosivan ympäristön avulla lisätä työikäisten ja juuri eläkkeelle siirtyneiden terveyttä ja hyvinvointia. KKI-ohjelma tukee näitä tavoitteita muun muassa jakamalla taloudellista tukea liikunnan paikallis-hankkeille, järjestämällä tapahtumia, koulutuksia ja kampanjoita sekä julkaisemalla materiaaleja. KKI-ohjelmalle on luonteenomaista terveysliikunnan verkostojen luominen, ylläpito ja kehittäminen. (KKI-ohjelma.)

Valtakunnallista, poikkihallinnollista terveysliikunnan edistämishjelmaa rahoittavat opetus- ja kulttuuriministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö / Raha-automaattiyhdistys. Ohjelmaa tukevat myös liikenne- ja viestintäministeriö, ympäristöministeriö sekä Metsähallitus. Ministeriöt toimivat omilla hallinnonaloillaan sekä yhteistyössä poikkihallinnollisesti KKI-toimijoiden kanssa muun muassa arki-, työmatka- ja luontoliikunnan edistämiseksi. Ohjelman toteutuksesta vastaa Liikunnan ja kansanterveyden edistämissektori LIKES. (KKI-ohjelma.)

SuomiMies seikkailee -kampanja kannustaa 17–60-vuotiaita miehiä terveellisen ja liikunnallisen elämäntavan pariin. Miehillä suunnatun kampanjan idea lähti aikanaan liikkeelle selvityksestä, jossa todettiin KKI-ohjelman tavoittavan pääasiassa keski-ikäisiä naisia. Selvityksestä näkyi, että toiminnasta naisille kohdennettua toimintaa (esimerkiksi ryhmäliikuntaa) oli noin 70 prosenttia. Tähän asiaan haluttiin saada tasa-arvoa ja enemmän selkeästi miehille kohdistettua toimintaa. Kokemusten mukaan, vinouma tasa-arvossa on Suomessa tässä asiassa toisin päin kuin urheilussa yleensä. Naisten terveyden edistämistä on tuettu paremmin kuin miesten.

SuomiMies seikkailee -kampanja pohjautuu vuosina 2003–2005 toteutettuun pirkanmaalaiseen

paikallishankkeeseen. Pirkanmaan hankkeessa siirryttiin ensimmäistä kertaa selkeästi keppijumpasta ja ryhmäliikunnasta erilaisiin miehille suunnattuihin lajikoeluihin. Hankkeen viestinnässä koettiin kuitenkin ongelmia, eikä toiminta lähtenyt kunnolla liikkeelle. KKI-ohjelma kiinnostui toimintamallista ja kysyi luvan lähteä kehittämään sitä eteenpäin. Suunnittelun lähtökohtana olivat räätälöidyt toimenpiteet liikunnallisesti passiivisille työikäisille miehille.

Kampanjaa lähdettiin rakentamaan vuonna 2006 valtakunnalliselta tasolta paikallistasolle. Kampanjaan aktivoitiin mukaan valtakunnallisia toimijoita, jotka olivat kiinnostuneita miesten terveyden edistämisestä ja jotka tavoittivat kohderyhmään kuuluvia miehiä (esim. kansanterveysjärjestöt ja Keskinäinen Eläkevaikutusyhtiö Etera). Valtakunnallisen yhteistyöverkoston ohella kampanjan toimenpiteitä toteuttivat paikallistasolla SLU-alueet (nyk. Liikunnan aluejärjestöt).

SuomiMies seikkailee -kampanjassa käynnistettiin vuonna 2007 miehille suunnatut SuomiMies seikkailee-liikuntakurssit sekä kansalais- ja työväenopistoissa SuomiMies kuntoilee ja kokkaa -kurssit, laadittiin SuomiMiehen kunto-opas sekä toteutettiin ensimmäinen SuomiMies seikkailee -rekkiakertue.

Rekkiakertueella yhtenä toiminnan muotona oli kuntotestaus, jossa rekan perävaunuun rakennetulla testiasemalla (ks. kuva 6) pystyi mittaamaan voiman (puristusvoima), kestävyyskunnan (Polar-kuntotesti) ja kehonkoostumuksen (InBody-mittaus). Testiaseman toimintaa on tarkemmin esitelty julkaisussa ”Testatut – SuomiMies seikkailee -rekkiakertueen 2011 kunto-
testien tulokset” (Heiskanen ym. 2012, 11).

Ensimmäiselle rekkiakertueelle lähdettiin vuonna 2007 suurella henkilökuntamäärällä. KKI-ohjelman väkeä oli kertueella mukana noin 40 henkilöä. Kertueen järjestäminen oli suuri haaste, mutta se toteutui onnistuneesti ja kysyntä yllätti positiivisesti. Kertue päätettiin järjestää uudelleen. Kertueita on järjestetty syksyllä 2007, keuhällä 2008, keuhällä 2011, syksyllä 2011 ja keuhällä 2013. Seuraava kertue on syksyllä 2014.

Kertueen järjestämisessä menttiin aluksi teemalla ”leipää ja sirkushuveja”, ja tapahtumaan haettiin markkinahenkeä. Tapahtumapaikkakunnilla oli eri järjestöjä esittelemässä toimintaansa sekä teatteriesityksiä houkuttimena. Ajateltiin, että muulla oheis-



Kuva 6. SuomiMies seikkailee -kampanjan testirekka Senaatintorilla (KKI-ohjelma).

toiminnalla saadaan miehet tulemaan paikan päälle ja tämän jälkeen myös kuntotestiin. Ensimmäisen kiertueen palautekyselyssä selvisi, että vain pieni osa miehistä tuli paikalle markkinoiden takia tai seurasi teatteriesityksiä. Miehet olivat kiinnostuneita testautamaan oman kuntonsa, minkä vuoksi seuraavilla kiertueilla pääosassa olivat rekan kuntotestit. Myös mukana olevat järjestöt pyrkivät järjestämään enemmän toimintaa materiaalin jakamisen sijaan.

Nykyään kiertueen suuntaus on se, että asia ja tietotaito juurrutetaan paikallistasolle. Tulevalla kiertueella kiinteää henkilökuntaa on vain rekan kuljettaja, 2 työntekijää KKI-toimistosta ja kaksi testauspäällikköä. Muu henkilökunta rekrytoidaan alueilta ja tapahtumapaikkakunnilta. Liikunnan aluejärjestö toimii paikallisena koordinoijana, joka sopii yhteistyöstä, järjestelyistä ja henkilökunnasta kunnan kanssa. Toiminnalla on tarkoitus samalla edistää kunnan terveysliikuntaa ja liikuntaneuvontaa. Yhtenä ajatuksena on myös se, että kuntotestaajat rekrytoidaan paikallisista lähihoitaja-, sairaanhoitaja-, liikunnanohjaaja- ja fysioterapeuttiopiskelijoista. Kevään 2013 kiertueella testaajina toimi yli 400 opiskelijaa. Tällä toiminnalla on haluttu vaikuttaa tulevien terveys- ja liikunta-alan ammattilaisten terveysliikuntatietouteen. On koettu erittäin tärkeäksi, että paikalla on ollut sairaanhoidon opiskelijoita, joille voidaan jo opiskeluvaiheessa opettaa terveyden edistämisen ja ennaltaehkäisevän toiminnan merkitystä.

Kevään 2013 rekkakiertueella testattiin yhteensä noin 8 000 miestä. Palautekyselyyn vastanneista miehistä 70 prosenttia tuli tapahtumaan, koska he halusivat tietoa omasta kunnostaan ja kehonkoostumuksestaan. Palautekyselyn mukaan miehet ovat olleet tyytyväisiä saamaansa palveluun ja testeihin. TNS-gallupin vuonna 2013 tekemässä tutkimuksessa havaittiin, että kampanjan tunnettuus kasvoi vuodesta 2011 (33 %) vuoteen 2013 (42 %) ja että 90 prosenttia miehistä piti kampanjaa tarpeellisena (ks. liite 3, SuomiMies seikkailee. Tunnettuus ja tarpeellisuus).

Haastateltavien mukaan miehet ovat kiitelleet sitä, että kampanja on suunnattu pelkästään heille. Miehiä tavoitetaan, kun kampanja materiaaleineen on suunnattu erityisesti miehille (Kuva 7). Kokemusten mukaan sukupuolineutraalit kampanjat tavoittavat pääasiassa aktiivisia naisia. Naiset on

huomioitu KKI-ohjelman muiden toimenpiteiden yhteydessä.

SuomiMies seikkailee -kampanjaa on kehitetty vuosien saatossa tutkimusten ja käytännön kokemusten perusteella. Selvityksissä on kerätty mm. tietoa erilaisista miestyypeistä, heidän mediakäyttäytymisestään sekä kiinnostuksensa kohteista, liikuntaan kannustavista ja estävistä tekijöistä sekä miesten terveyslukutaidosta. Myös modernit viestinnän kanavat, kuten suomimies.fi -sivusto, blogit, sosiaalinen media sekä sähköisessä mediassa toteutetut haastekampanjat ovat käytössä. Kampanja pyrkii kehittämään ja olemaan helposti lähestyttävä ja mukana miehisessä maailmassa.

SuomiMies seikkailee -kampanjalla ja sen voimakkaalla esiintuonnilla on haastateltavien mukaan pystytty vaikuttamaan miehille tarjottuun liikuntaan ja liikunnallisen tasa-arvon edistämiseen. KKI:n hankehaun painopisteenä ovat olleet hankekaudesta 2009–2010 lähtien myös fyysisesti huonokuntoiset miehet. Kun KKI-hankehakemuksissa ei aluksi ollut juuri ollenkaan miehille kohdennettua toimintaa, nyt miehille suunnattuja hankkeita on jo kymmeniä ja määrä on ollut jatkuvasti nousussa. SuomiMies seikkailee -liikuntakurssitoiminta pyörii edelleen. SuomiMies kuntoilee ja kokkaa -kursseja järjestettiin parhaimmillaan 48 eri opistossa eri puolilla Suomea, mutta nyt niitä ei enää järjestetä systemaattisesti.

SuomiMies seikkailee -kampanjan kohderyhmänä olivat aluksi yli 40-vuotiaat miehet. Sitten kohderyhmä muutettiin yli 30-vuotiaisiin, ja viimeisimpien linjausten myötä ollaan siirtymässä alempiin ikäluokkiin tiettyjen ryhmien, kuten ammattiin opiskelevien nuorten miesten osalta. Ammattikoulun miesopiskelijat ovat yksi tärkeä kohderyhmä, kun puhutaan työurien pidentämisestä. Keskustelu työurien pidentämisestä kytkeytyy helposti eläkeikäisiin. Kuitenkin koko ajan tulee työmarkkinoille huonompikuntoista väkeä ja tiedetään, että nimenomaan ammattikoulun miesopiskelijat ovat tässä riskiryhmässä. Osalla on riittämättömän työkyvyn lisäksi riski syrjäytymiselle. Nuoret miehet ovat tällä hetkellä nuoria naisia enemmän vaaravyöhykkeellä. Nuorten miesten työllisyystilanne on tällä hetkellä huonompi ja miesvaltaisten alojen työmarkkinatilanne heikkenee jatkuvasti Suomessa.

Nuorten ammattiin opiskelevien miesten taustoja ja perusfaktoja on koottu selvitykseen ”NuoriMies seikkailee – Karvanoppien ja viiksivahan salattu maailma” (Tuunanen & Malvela 2013). Selvityksessä havaittiin, että syrjäytymistä ehkäisevät opiskelu ja työpaikan saaminen. Tähän ryhmään halutaan jatkossa kohdistaa SuomiMies-toimenpiteitä. Liikuntaa ei pidä irrottaa kokonaisuudesta, vaan liittää kokonaisnäkemykseen mukaan, kun puhutaan työurien pidentämisestä. Liikunta edistää kokonaisvaltaisesti hyvinvointia, mielenterveyttä ja tukee myös työurien pidentämistä.

Tulevaisuudessa SuomiMies seikkailee -konsepti, kuten kuntotestien ja testauskiertueiden toteuttaminen on alueellisten ja paikallisten organisaatioiden vastuulla. Pilottitoiminta on käynnissä jokaisella alueella, minkä lisäksi Pohjois-Pohjanmaan Liikunta ry on rakentanut itselleen entisestä kirjastoautosta testausbussin. Tulevaisuudessa SuomiMies seikkailee -kampanjan osalta mietitään uusia toimintatapoja. Mitä voidaan tehdä, että miehet säilyisivät terveinä ja työkykyisinä? Mitä toimenpiteitä erityisesti nuoret miehet tarvitsevat? SuomiMies seikkailee -konseptin idean uskotaan jäävän elämään, vaikka toiminnan sapluuna muuttuisikin tulevaisuudessa. Kampanjan avulla on nostettu esille miehille suunnatun liikunta-

toiminnan tarve sekä rento lähestymistapa terveyden edistämiseen.

Kvinneføtt, Olympiatoppen

”Harjoittelemme, valmennamme ja valmistaudumme parhaiten maailmassa”

Olympiatoppen on Norjan urheiluliiton (NIF) huippu-urheilulin. Olympiatoppen vastaa NIF:n urheiluneuvoston (idrettstinget) määrävuosittain asettamien tavoitteiden toteuttamisesta sekä olympialaisiin liittyvistä tehtävistä. Olympiatoppen toimii yhteistyössä lajiliittojen kanssa näiden tavoitteiden saavuttamiseksi. (Mäkinen 2010, 101.)

Olympiatoppen perustettiin 1988–1989 parantamaan huippu-urheilun kehittämisen mahdollistavia olosuhteita ja tarjoamaan apurahoja lahjakkaille urheilijoille, lääketieteellistä apua maajoukkueille, hyvin varustetun harjoituskeskuksen sekä asiantuntijoiden palveluita, kuten fysiologeja, urheilupsykologeja ravitsemustieteilijöitä, fysioterapeutteja ja hierojia. (Mäkinen 2010, 101.)

Olympiatoppenissa kiinnitettiin 1990-luvun puolivälissä huomiota siihen, että norjalaisia mieshuippu-urheilijoita oli useita mutta naisia vain



Kuva 7. Kampanjamateriaalia ja tunnelmia kevään 2013 kiertueelta (KKI-ohjelma).



Kuva 8. Kvinneløftet-projektin osallistujia. Projektissa oli mukana urheilijoita eri lajeista, kuten painonnosto, purjehdus, nyrkkeily, potkunyrkkeily, uinti sekä melonta (Kvinneløftet).

muutama, mistä johtuen naishuippu-urheilijoilla ei ollut vertaistukea. Tämän takia päätettiin käynnistää naishuippu-urheilijoille oma hanke, jossa eri lajien urheilijat tapaavat ja tutustuvat toisiinsa. Toiminnalla haluttiin varmistaa, että urheilijat pääsevät vaihtamaan ajatuksia ja kokemuksia harjoittelusta ja muusta elämästä muiden samassa tilanteessa olevien urheilijoiden kanssa.

Olympiatoppen on järjestänyt viimeisen parinkymmenen vuoden aikana kolme peräkkäistä naishuippu-urheiluprojektia. Viimeisin projekti (Kvinneløftet) käynnistyi vuonna 2006. Projektin tarkoituksena oli kehittää naishuippu-urheilua ja -urheilukulttuuria ja kannustaa ryhmän jäseniä jatkamaan uraa sekä oppimaan toisiltaan. Projektissa on tuettu naishuippu-urheilijoita sekä naishuippu-valmentajia. Urheilijoiden ryhmän toiminta päättyi alkuvuodesta 2013. Valmentajien ryhmän toimintaa on suunniteltu jatkettavan Rio de Janeiron kesäolympialaisiin (2016) asti.

Urheilijoiden projektissa oli mukana noin kolmekymmentä urheilijaa 13:sta eri lajista. Lisäksi mukana olivat heidän maajoukkuevalmentajansa. Viimeisinä vuosina naisurheilijoiden Kvinneløftet-ryhmä (ks. kuva 8) kokoontui kolme kertaa vuodessa. Tapaamisissa käsiteltiin eri teemoja ja kuultiin eri lajien huippu-urheilijoiden kokemuksia. Esimerkiksi kevään 2012 kokoontumisen teemana oli ”kehittyminen”. Tapaamisessa alppihiihtäjä Kjetil Andre Aamodt kertoi ryhmälle omasta urastaan ja uran ai-

kaisista oppimiskokemuksistaan. Tapaamisissa oli eri teemojen käsittelyn lisäksi tärkeää, että Kvinneløftet-ryhmä kokoontuu yhteen. Ryhmäläisiltä kyseltiin, mitä heille kuuluu, tarvitsevatko he jotain ja miten heitä voidaan auttaa. Joskus urheilijoilla ei esimerkiksi ollut rahaa lähteä leirille, joten Kvinneløftet-projekti auttoi leirikustannuksissa. Kvinneløftet-ryhmän toiminta oli ihmisläheistä. Tuen lisäksi ryhmäläisiä haastettiin kasvamaan urheilijoina.

Toiminnan jatkosta ei ole tällä hetkellä tarkkaa tietoa. Olympiatoppenin johtaja vaihtui syksyllä 2013, ja uuden johtajan linjauksia odotellaan. Urheilijat antoivat projektista hyvää palautetta: he pitivät toiminnasta ja Kvinneløftet-ryhmään kuulumisesta. Urheilijat oppivat tuntemaan toisensa, ja samalla madaltui kynnys ottaa yhteyttä Olympiatoppenilla toimiviin henkilöihin. Maajoukkuevalmentajien osallistamisessa koettiin vaikeuksia, sillä osa heistä oli niin kiireisiä, etteivät he päässeet tapaamisiin paikalle. Tapaamisissa käsiteltävistä teemoista oli erilaisia näkemyksiä; esimerkiksi henkistä valmennusta toiset pitivät tärkeänä ja toiset eivät. Henkistä valmennusta ja itseluottamusta käsiteltiin joka tapaamisella jossain muodossa, sillä projektin johto koki asian tärkeäksi tässä kohderyhmässä.

Ryhmän yhtenä tavoitteena oli saavuttaa mitaleja arvokisoissa. Sydneyn ja Pekingin olympialaisissa ryhmän urheilijat menestyivät hyvin. Lontoossa Norjalla oli huono olympiavuosi. Valmentajien Kvinneløftet-ryhmän tavoitteena oli, että ryhmän

jäsenistä tulee maajoukkuevalmentajia ja että eri maajoukkueissa olisi 2–3 naisvalmentajaa. Valmentajien ryhmästä yksi valmentajista toimi maajoukkuevalmentajana jalkapallossa parin vuoden ajan, mutta tällä hetkellä valmentajien ryhmästä ei ole valmentajia maajoukkue-toiminnassa mukana.

Projektin tapaamisten päätyttyä moni on kaivannut vastaavanlaista toimintaa. Kvinneløftet-ryhmässä voitiin jakaa tietotaitoa ja kokemuksia sekä keskustella asioista, joista muissa yhteyksissä ei ollut välttämättä helppoa puhua.

World Village of Women Sport

"Ainutlaatuinen konsepti ja ikoninen rakennusprojekti"

World Village of Women Sport (WVWS) oli vuonna 2008 käynnistynyt sijoittajavetoinen projekti, jossa suunnitelmassa oli rakentaa yksityisellä rahoituksella kansainvälinen naisten huippu-urheilun tutkimus- ja kehityskeskus Malmön keskustaan. Idea lähti liikkeelle tarpeesta kehittää naisten huippu-urheilua sekä tasa-arvoa. Tavoitteena oli yhdistää naisten huippu-urheilu, tutkimus, bisnes ja media. Ajan koettiin olevan kypsä tämän tyyppiselle projektille. Yksityisen rahoituksen kautta koettiin olevan mahdollisuus tehdä suuria ja vaikuttavia toimenpiteitä tavanomaista lyhyemmällä aikajänteellä. Projektissa oli kaksi osiota: rakennushanke sekä WVWS-konseptin kehittäminen.

WVWS-rakennushankkeessa suunniteltiin rakennettavaksi toimisto-, asuinrakennus- ja tutkimus-

keskustiloja yhteensä 110 000 m², joista WVWS-keskuksen toimintaan varattiin 20 000 m² (ks. kuvat 9 ja 10).

WVWS-konseptiin kuului naisten huippu-urheilun edistäminen. WVWS-keskuksen suunniteltiin toimivan tutkimuksen, testaamisen, harjoittelun, seminaarien ja eri toimijoiden kohtaamisen solmu-kohtana. WVWS-konseptin kehittämisestä vastasi WVWS-säätiö.

Projektissa oli monia uusia lähtökohtia naisten huippu-urheilun kehittämiseen. Haastateltavan mukaan ei ideologisesti haluttu valita "valittamisen tietä" eli etsitty asioita, joissa naisilla menee miehiä huonommin. Tasa-arvon puutteesta puhuminen koettiin väsyttäväksi, kun taas uusien innovaatioiden luomista pidettiin innostavana. WVWS-projektissa asioita pyrittiin tekemään kansainvälisellä huipputasolla ja tätä kautta saamaan naisurheiluun enemmän huomiota ja mahdollisuuksia. Naisten urheilun koetaan myös olevan tulevaisuudessa kasvava markkina-alue. Kasvua povataan esimerkiksi tuotekehityksessä sekä palveluiden luomisessa. Myös terveys ja hyvinvointi ovat kasvavia trendejä, ja rakennusprojektiin kuuluva asuinkortteli olisi ollut avaus uudenlaisen asumisen tarjonnassa.

Malmö valittiin projektin kotipaikaksi, sillä Ruotsilla on pitkä perinne tasa-arvon edistämisessä. Malmön sijainti koettiin optimaaliseksi: lähialueilla asuu paljon ihmisiä ja Malmön alue on kulttuurillisesti rikasta. Lähietäisyydellä on myös kolme yliopistoa: Malmö, Lund ja Kööpenhamina.



Kuva 9. Tanskalaisen arkkitehdin Bjarke Ingelsin suunnitelma WVWS-rakennushankkeesta.

Säätiössä toimi kolme toimihenkilöä, hallitus sekä tieteellinen paneeli. Säätiön tieteellinen paneeli valmisteli säätiön hallitukselle tutkimuksen päälinjat sekä varmisti asiantuntijuudellaan tutkimuksen korkean tason. Säätiö on tukenut tutkimusta 500 000 eurolla. WVWS on ollut mukana järjestämässä kansainvälisiä kongresseja sekä keskustelutilaisuuksia.

Säätiö tuki vuodesta 2007 lähtien Etelä-Afrikassa Football for Life -projektia. Tyttöjen jalkapalloprojektissa kutsuttiin tyttöjä 40 koulusta pelaamaan jalkapalloa. Samalla heille annettiin valistusta mm. HI-viruksesta ja heitä koulutettiin jalkapallovalmentajiksi. Projektissa rakennettiin myös seuramajoja, joissa tytöt voivat majoittua ja käydä koulua.

Hankkeen suurin vaikeus oli haastateltavan mukaan akateemisen maailman ja yritysmaailman yhteensovittaminen. Yritysmaailmassa päätökset tehdään ripeästi ja hankkeiden käynnistämisaikataulu on hyvin nopea. Akateemisen maailman päätöksentekoprosessit vaativat yritysmaailmalta kärsivällisyyttä. Yliopistot haluttiin kuitenkin pitää hankkeessa mukana, sillä yhteistyön koettiin tuovan WVWS-

keskukselle uskottavuuden. Tutkimuksen ja tieteen kautta naisten huippu-urheilusta voidaan keskustella korkeammalla tasolla kuin pelkästään kokemuksiin perustuen.

Malmön rakennushankkeen käynnistäminen ensin viivästyi ja lopulta peruuntui WVWS-keskuksesta riippumattomista syistä. Yksityinen rahoitus rakennushankkeelle oli olemassa, mutta yliopistojen päätöksentekoprosessit, kaavoitusprosessi sekä rakennushankkeesta tehtyjen valitusten käsittely viivästyttivät rakennustoimintojen aloittamista. Viivytysten vuoksi ja lopulta Malmön yliopiston vetäydyttyä yhteistyöstä investoijat päätyivät joulukuussa 2013 projektin lakkauttamiseen. WVWS-projektin toiminnot suljetaan vaiheittain vuoden 2014 alusta alkaen.



Kuva 10. Havainnekuvia WVWS-rakennussuunnitelmasta (WVWS).

Pohdinta

Raportissa esiteltyjen esimerkkien kautta nousee esiin viisi ydinkohtaa, jotka vaikuttavat tasa-arvotyön edistymiseen: tasa-arvotyön priorisointi, pitkäjänteisen ja organisoidun toiminnan järjestäminen, toimintatapojen muutos, tilastotiedon kerääminen ja tiedon tuottaminen sekä kohderyhmän mukaisen toiminnan järjestäminen.

Tasa-arvotyön priorisointi. Kaikissa raportin esimerkeissä tasa-arvotyö lähtee siitä, että asian edistäminen koetaan tärkeäksi. Tasa-arvon nostaminen organisaation strategiaan on ensimmäinen askel tasa-arvotyön käynnistämiseksi organisaation tasolla. Tasa-arvotyön lisääminen toimintasuunnitelmaan ja toiminnan raportointi vuosikertomuksessa ovat osoituksia tasa-arvon valtavirtaistamisesta ja edellytyksiä käytännön toiminnan järjestämiselle.

Tasa-arvotyössä hyvä periaate on Mattias Hjelmbergin sanoin ”Aloitetaan kotoa ja tuetaan muita”. Oma toimintaa voi muuttaa helpommin kuin ympäröivää yhteiskuntaa. Toimiessaan itse esimerkkinä voi kannustaa muitakin toimimaan vastaavalla tavalla. Lisäksi johtavassa asemassa olevien henkilöiden henkilökohtainen kiinnostus tasa-arvon edistämiseen on tärkeä asia.

Pitkäjänteisen ja organisoidun toiminnan järjestäminen. Pitkäjänteisen ja organisoidun toiminnan avulla on mahdollisuus edistää tasa-arvoa systemaattisesti ja tehdä toiminnasta vaikuttavaa. Tasa-arvotyön on koettu edistyvän hitaasti ja prosessinomaisesti. Liikunta-alan tasa-arvoon vaikuttavat sosiaaliset normit sekä naisten ja miesten roolit ympäröivässä yhteiskunnassa. Pitkäjänteisessä työssä kannattaa kiinnittää huomio tuleviin sukupolviin ja

niiden kasvattamiseen. Uusien sukupolvien myötä on mahdollisuus vaikuttaa vallitseviin normeihin ja rooleihin.

Tasa-arvotyön hidas edistyminen on luonut tarvetta saada aikaan nopeammin vaikuttavia toimenpiteitä. Yksittäiset projektit voivat olla lyhytkestoisia ilman, että kyseessä on epäonnistunut projekti. Kausiluonteiset projektit voivat toimia toiminnan vauhdittajina, herätellä huomioimaan tasa-arvoasiasia tai tarttua ajankohtaisiin teemoihin. Suurten ja pitkäjänteisten tasa-arvoprojektien käynnistäminen vaatii vahvaa ja monitasoista yhteistyöverkostoa. Yhteistyöverkostolla tulee olla yhteisiä strategisia päämääriä ja tavoitteita. Nopeiden ja vaikuttavien ratkaisujen syntymisen taustalla vaikuttaa olevan rakenteellisia esteitä, joita on syytä tutkia tulevaisuudessa enemmän.

Sukupuolikiintiöitä on otettu käyttöön päätöksentekoon liittyvissä tehtävissä, joista esimerkkinä hallituspaikkakiintiöt. Sukupuolikiintiöiden kautta on saatu aikaan välittömiä muutoksia miesten ja naisten sukupuolijakaumaan. Kiintiöiden käyttöönotto ja noudattaminen vaatii poliittista tahtotilaa ja valtasemaa. Usein kiintiöiden asettamisen taustalla on pitkäjänteinen työ ja keskustelu asian edistämiseksi. Kiintiösääntöjen yksipuolinen asettaminen saattaa aiheuttaa vastareaktioita. Suositus on, että kiintiöiden käyttöönottoa suunniteltaessa työtä pohjustetaan keskustelemalla, jotta asiaan voidaan sitoutua yhdessä. Esimerkiksi Norjan urheiluliitossa keskustelua käytiin kymmenisen vuotta ennen kiintiöiden käyttöönottoa. Norjassa kiintiöiden käyttö on yleistä myös muussa yhteiskunnassa: esimerkiksi pörssiyritysten hallituksissa tulee olla vähintään 40 % edustus miehiä ja naisia. Ruotsin urheiluliitossa kiintiöt on kirjattu urheiluliiton omiin sääntöihin ja asiassa pyritään toimimaan hyvänä esimerkkinä muille.

Kun kiintiöt asetetaan koskemaan urheiluseurojen toimintaa (kuten Norjan urheiluliiton kiintiöissä) ja nuorten osallistamista (kuten Ruotsin urheiluliiton kiintiöissä), voidaan laajentaa toimijoiden määrää ja kasvattaa uutta toimijasukupolvea. Pitkäjänteisellä työllä varmistetaan osaavien ja kokeneiden toimijoiden saatavuus kaikille päätöksenteon tasoille. Kiintiöt johtotehtävissä ja korkean tason päätöksenteoelimityksissä tasapainottavat sukupuolten välisiä voimasuhteita, sillä miesten on havaittu hakevan naisia useammin näihin tehtäviin.

Koulutuksen ja työkokemuksen lisäksi tietotaitoon vaikuttaa elämäkokemus. Naisilla ja miehillä voi olla erilaisia näkökulmia eri elämäntilanteisiin. Molempien sukupuolten kokemus ja näkemys on tärkeä päätöksenteossa. Ihmiselle on luonnollista ymmärtää ja arvostaa samanhenkisiä henkilöitä kuin itse on. Tämä ilmiö voi johtaa samanhenkisten henkilöiden suosimiseen rekrytoinnissa ja/tai nopeampaan urakehitykseen.

Toimintatapojen muutos. Johdon tehtävänä on varmistaa, että organisaation toiminta on strategian mukaista. Strategian toteutumista voidaan tarkastella organisaation vuosiraportin ja selvitysten kautta. Tasa-arvotyö on tehokkaimmillaan yhdistettynä päivittäiseen työskentelyyn: kaikkeen päätöksentekoon, palaveriin, budjetointiin, rekrytointiin, investointeihin jne.

Tilastotiedon kerääminen ja tiedon tuottaminen. Raportissa esiteltävät esimerkit osoittavat tarpeen objektiivisesti mitatulle tilastotiedolle. Datan avulla on mahdollista seurata sukupuolijakaumien muutoksia eri toimialoilla. Useamman hankkeen syntymisen taustalla oli kimmokkeena tilastotiedon avulla todennettu epätasa-arvo. Sukupuolittain erotellun tiedon systemaattista keräämistä voidaan pitää tasa-arvotyön hyvänä käytäntönä. Tiedonkeruumenetelmien kehittäminen edistää tilastotiedon keräämistä. Tilastotiedon lisäksi tarvitaan kokemuspohjaista tietoa. Kiinnostavaa tietoa jatkotutkimusten kannalta olisi esimerkiksi selvittää, mitkä asiat estävät ja mitkä edistävät naisten osallistumista urheilutoimintaan (esimerkiksi valmentajina ja hallituksen jäseninä).

Kohderyhmän mukaisen toiminnan järjestäminen. Onnistuneet projektit vastaavat kohderyhmän tarpeisiin. Tarpeiden kartoittamiseksi tarvitaan taustatietoa

nimenomaisesta kohderyhmästä. Kohderyhmää kuulematta pureudutaan helposti luultuihin, ei todellisiin ongelmiin. Jos projekti koskee pientä kohderyhmää, tulee toimintaa räätälöidä kyseisten henkilöiden tarpeiden mukaiseksi. Valtakunnallisissa hankkeissa toimintaa ei voida räätälöidä yksilöllisesti, mutta on hyvä muistaa, että kaikki miehet tai naiset eivät ole keskenään samanlaisia (intersektionaalisuus). Kohderyhmän rajaaminen tehostaa toimintaa. Projekteissa viestinnän suunnittelu on havaittu tärkeäksi. Mitä halutaan viestiä kohderyhmälle ja miten?

Projektien suunnitteluvaiheessa on tutustuttu olemassa oleviin vastaavanlaisiin projekteihin (benchmarking). Toimintaa on myös ideoitu suunnitteluvaiheessa yhteistyöverkostojen kanssa. Projekteja on kehitetty systemaattisesti palautteen, kokemusten ja analyysien avulla.

Ongelmana projekteissa on usein rahoitus. Projektin toimiessa ulkopuolisen rahoituksen turvin saattaa toiminta päättyä ennen kuin projekti on saatu loppuun. Projekteja voidaan myös tarkoituksellisesti suunnitella kausiluonteisiksi ja määräaikaaisiksi, jolloin niiden avulla voidaan tarttua ajankohtaisiin asioihin.

Toisen sukupuolen toiminnan edistämisen motiivi voi olla muukin kuin tasa-arvoajattelu. Vähemmistöryhmissä on kasvupotentiaalia. Kasvua voidaan saada aikaan esimerkiksi lajin harrastajamäärissä ja saavutettujen arvokisamitalien määrässä. Naisten liikunnan ja urheilun uskotaan myös olevan lähitulevaisuudessa voimakkaasti kasvava markkina-alue.

Jo vuonna 2005 julkaistussa Tasapeli-työryhmän raportissa ”Tasapeli – Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen ja sukupuolivaikutusten arviointi liikunta-alalla”, ehdotettiin toimenpiteitä, jotka nousevat esiin myös tämän raportin kautta hyvinä käytäntöinä. Tasapeli-työryhmä mm. esitti, että kunnat seuraavat ja arvioivat sukupuolinäkökulmasta liikuntapalvelujen tarjontaa ja saatavuutta kunnan alueella sekä palvelujen kohdistumista, julkisin varoin rahoitetut liikuntapaikat palvelevat tasapuolisesti molempien sukupuolten liikunnanharrastusta eri lajien osalta, sukupuolinäkökulma on aina mukana liikunta-asoiden valmistelussa ja päätöksenteossa, liikuntajärjestöjen, urheiluopistojen ja liikuntatieteellisten yhteisöjen päätöksenteoelimityksissä on kumppaakin su-

kupuolta vähintään 40 %, kaikesta liikuntaa koskevasta toiminnasta laaditaan tilastot johdonmukaisesti sukupuolittain, seurat ja liitot rohkaisevat tyttöjä ja poikia osallistumaan urheiluseuratoimintaan myös toisen sukupuolen suosimissa lajeissa ja että lajiliitot tukevat tasapuolisesti nais- ja mieshuippu-urheilojiaan. (Mattila ym. 2005.) Tässä raportissa esitelyjen käytäntöjen ja hankkeiden toivotaan toimivan hyvinä esimerkkeinä yhä useammille liikunta-alan toimijoille, jotta tasa-arvotyötä saadaan tehostettua ja edistettyä jatkossa yhä laajemmalla sektorilla.

Tasa-arvon edistämisen muistilista:

Organisaation tasolla:

- Aloita kotoa ja tue muita.
- Sitoudu tasa-arvon pitkäjänteiseen kehittämiseen.
- Edellytä yhteistyökumppaneilta samankaltaisia arvoja.
- Muista, että tasa-arvotyökin muuttuu yhteiskunnan mukana.
- Tue toimintaa, jolla kasvatetaan uutta sukupuolvea uusien normien.
- Kehitä nykyisten toimijoiden tasa-arvo-osamista koulutuksen avulla.
- Raivaa rakenteellisia esteitä tasa-arvon tieltä.
- Nosta tasa-arvo organisaation strategiaan.
- Tee tasa-arvo näkyväksi strategian lisäksi vuositaisessa toimintasuunnitelmassa ja tarkastele toiminnan toteutumista vuosiraportissa.
- Integroi tasa-arvonäkökulma jokapäiväiseen työhön: suunnitteluun, palaveriin, päätöksentekoon.
- Tarkastele toiminnan toteutumista säännöllisin väliajoin selvitysten ja raporttien avulla.
- Vaadi rahoittajana toiminnasta sukupuolieriteltyä dataa.
- Pyri tasapainottamaan sukupuolten välisiä eroja tukemalla vähemmistölle suunnattua toimintaa.

Toiminnan järjestämisessä (hankkeet, projektit, kampanjat):

- Tee taustatyö kunnolla:
 - o Innovoi uutta ja innostavaa toimintaa.
 - o Selvitä kohderyhmän tarpeet.
 - o Tutustu olemassa oleviin vastaavantyyppisiin hankkeisiin.
 - o Ideoi toteutusta verkostojen kanssa.
 - o Pilotoi toimintaa.
- Tee toiminnasta kohderyhmän näköistä ja tarjoa räätälöityjä ratkaisuja.
- Aseta toiminnalle tavoitteet ja seuraa niiden toteutumista.
- Mieti, mitä haluat viestiä kohderyhmälle ja miten.
- Kerää toiminnasta sukupuolittain eriteltyä dataa.
- Muokkaa toimintaa palautteen ja kokemusten perusteella.

Lähteet

Asiakirjat:

- Heiskanen, J., Komulainen J., Kulmala J., Malvela M., Oksanen H., Suutari A. & Väisänen K. 2012. Testatut. SuomiMies seikkailee -rekkakiertueen 2011 kuntotestien tulokset. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 254. Jyväskylä: Kunnossa kaiken ikää -ohjelma. Saatavilla www.muodossa: kki.likes.fi/pages/UserFiles/File/Materiaalit/SuomiMies_tulosraportti_netti.pdf.
- Hyttinen, T. 2006. Tasa-arvoselvitys liikuntatoimen palveluista ja niiden käyttäjästä. Oulun liikuntatoimen selvitys. Oulu: Liikuntavirasto.
- Jämställt.nu-verkkosivusto. 4R-metodi. Saatavilla www.muodossa: jamstall.nu/hur/4r-metoden/ (viitattu 14.2.2014).
- Mattila, R., Virtala, M., Japisson, T., Koivisto, N., Onwen, H., Niiranen, V., Tolonen, H. & Virolainen, T. 2005. Tasapeli – Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen ja sukupuolivaikutusten arviointi liikunta-alalla. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2005:3. Helsinki: Opetusministeriö. Saatavilla www.muodossa: www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2005/liitteet/opm_274_tr03.pdf?lang=fi.
- Mäkinen J. 2010. Urheilun rakenteet ja tuki Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa. Kilpa- ja huippu-urheilun julkaisusarja nro 17. Jyväskylä: Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus KIHU. Saatavilla www.muodossa: www.kihu.fi/tuotostiedostot/julkinen/2010_mak_urheilun_r_sel23_30358.pdf.
- Norjan urheiluliiton laki. Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komités lov. Saatavilla www.muodossa: lovdata.no/dokument/NIFL/niflov/2011-05-08-1 (viitattu 14.2.2014). Saatavilla www.muodossa: www.idrett.no/english/Documents/English_NIF_Statutes.pdf (viitattu 14.2.2014).
- Riksidrottsförbundet 2006. Kvinnor och män inom idrotten 2005 – statistik från Riksidrottsförbundet. FoU-rapport 2006:5. Tukholma: Riksidrottsförbundet. Saatavilla www.muodossa: www.rf.se/ImageVaultFiles/id_33870/cf_394/Kvinnor_och_man_inom_idrotten_2005.PDF.
- Riksidrottsförbundet 2012. Styrelsesammansättning i SF. Saatavilla www.muodossa: www.rf.se/ImageVaultFiles/id_35986/cf_394/Styrelsesammansattning_i_SF_2012.PDF.
- Riksidrottsförbundet 2013. RF:s Stadgar. Saatavilla www.muodossa: www.rf.se/ImageVaultFiles/id_35323/cf_394/RFs_stadgar_2013.PDF.
- The Sydney Scoreboard 2011. Saatavilla www.muodossa: www.sydney scoreboard.com (viitattu 14.2.2014).
- Turpeinen S., Jaako J., Kankaanpää A. & Hakamäki M. 2011. Liikunta ja tasa-arvo 2011. Sukupuolten tasa-arvon nykytila ja muutokset Suomessa. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2011:33. Helsinki: Opetusministeriö. Saatavilla www.muodossa: www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2011/liitteet/OKM33.pdf?lang=fi.
- Tuunanen K. & Malvela M. 2013. NuoriMies seikkailee – Karvanoppien ja viiksivahan salattu maailma. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 273. Jyväskylä: Kunnossa kaiken ikää -ohjelma / LIKES-tutkimuskeskus. Saatavilla www.muodossa: kki.likes.fi/pages/UserFiles/File/Materiaalit/Nuorimies_seikkailee_netti.pdf.
- Åström, G. 2011. Utvärdering av Riksidrottsförbundets jämställdhetsarbete mellan åren 2005–2010. FoU-rapport 2011:1. Tukholma: Riksidrottsförbundet. Saatavilla www.muodossa: www.rf.se/ImageVaultFiles/id_33873/cf_394/Utvardering_av_RF_s_jamstalldhet_05-10.PDF.

Haastattelut:

Eggertz Forsmark, M. 19.12.2013. Haastattelu. World Village of Women Sport -toimisto, Malmö, Ruotsi.

Epäily, N. 16.12.2013. Haastattelu. Oulun liikuntapalveluiden toimisto, Oulu.

Fasting, K. 5.9.2013. Haastattelu. Valo-talo, Helsinki.

Heinilä, T. 26.8.2013. Haastattelu. International Working Group on Women and Sport -toimisto, Helsinki.

Hjelmberg, M. 24.1.2014. Puhelinhaastattelu.

Jeppesen, A. G. 29.1.2014. Puhelinhaastattelu.

Komulainen, J. 15.1.2014. Haastattelu. Kunnossa kaiken ikää -toimisto, Jyväskylä.

Malvela, M. 15.1.2014. Haastattelu. Kunnossa kaiken ikää -toimisto, Jyväskylä.

Mattila, R. 26.8.2013. Haastattelu. International Working Group on Women and Sport -toimisto, Helsinki.

Tøien, P. 9.1.2014. Haastattelu. Norjan urheiluliiton toimitilat, Oslo, Norja.

Viitanen, M. 10.1.2014. Haastattelu. Suomen Palloliiton toimitilat, Helsinki.

Liite 1. Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komités lov § 2-4

§ 2-4. Kjønnssfordeling

- (1) Ved valg/oppnevning av representanter til årsmøte/ting, samt medlemmer til styre, råd og utvalg mv. i NIF og NIFs organisasjonsledd skal det velges personer fra begge kjønn.
- (2) Sammensetningen skal være forholdsmessig i forhold til kjønnssfordelingen i medlemsmassen, dog slik at det skal være minst to personer fra hvert kjønn der det velges eller oppnevnes mer enn 3 personer. Der det velges eller oppnevnes 3 personer eller færre skal begge kjønn være representert. Ansattes representant teller ikke med ved beregningen av kjønnssfordelingen.
- (3) Idrettsstyret eller den Idrettsstyret gir fullmakt¹ kan, når det foreligger særlige forhold, gi dispensasjon fra denne bestemmelsen.
- (4) Idrettsstyret kan gi forskrift om nærmere vilkår for dispensasjon og konsekvensene av manglende oppfyllelse av bestemmelsen.

Liite 2. Jämställdhetsmål

En jämställd idrott är en förutsättning för framgångsrik idrottsutveckling. Jämställdhetsperspektivet ska finnas med på alla nivåer, alla beslut och i all verksamhet.

Vid 2011 års RF-stämman antogs nya jämställdhetsmål.

Övergripande mål

Det övergripande målet för idrottens jämställdhetsarbete är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på alla nivåer och inom alla områden.

Mål

- Det ska finnas lika möjligheter för alla, oavsett kön, att utöva idrott. Det kräver att kvinnors och mäns idrott värderas och prioriteras på ett likvärdigt sätt och att resurser fördelas rättvist. All verksamhetsplanering bör ske utifrån ett medvetet jämställdhetsperspektiv. Idrotten ska med en genomtänkt verksamhet påverka attityder och värderingar på ett positivt sätt. Om idrottsrörelsen lyckas med det kommer vi att få en idrott som är än mer utvecklande för både kvinnor och män.
- Flickor och pojkar, kvinnor och män, ges lika möjligheter att utöva idrott. Alla som vill, oavsett kön, ska få vara med i föreningsdriven idrottsverksamhet. Idrotten vill utforma verksamheten så att den ger alla som deltar en kamratlig och trygg social gemenskap. Det innebär att förutsättningarna för träning och tävling ska anpassas till flickors och pojkars, kvinnors och mäns behov och möjligheter. Både kvinnor och män samt flickor och pojkar ska till exempel ha tillgång till kompetenta tränare och ledare. Där så är möjligt ska kvinnor och män, flickor och pojkar i större utsträckning ges förutsättningar att träna och tävla tillsammans.
- Kvinnors och mäns, flickors och pojkars idrottsutövning värderas lika och prioriteras på ett likvärdigt sätt.
- Det innebär till exempel att kvinnors och mäns idrottsutövning tilldelas resurser efter samma principer, när det gäller budget, träningsanläggningar och träningstider och liknande och att kvinnors och mäns idrottande får samma uppmärksamhet i forskning, information och i media.
- Kvinnor och män har lika stort inflytande i beslutande och rådgivande organ. Det innebär att på alla beslutande och rådgivande nivåer bör kvinnor och män vara representerade med minst 40 procent. På högre befattningar inom idrottsrörelsen bör målet vara detsamma. Då tas både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tillvara och får påverka kvinnors och mäns idrott.
- Att arbetsformer och fördelning av uppdrag utformas så att kvinnor och män får lika stora möjligheter att medverka. Det innebär att flickor och pojkar, kvinnor och män, ges samma möjligheter att utvecklas som aktiva, ledare, tränare, anställda och förtroendevalda. Kunskap kring jämställdhet måste ges hög prioritet. Bara en jämställd idrott präglas fullt ut av de demokratiska värderingar som är idrottens.
- Jämställdhetsintegrering: Jämställdhetsperspektivet ska vara införlivat i den dagliga verksamheten och genomsyra alla verksamhetsområden. Jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhet beaktas i en verksamhets ordinarie beslut, i ordinarie underlag, av ordinarie instanser och personer. Jämställdhet skapas i vardagliga handlingar och genom beslut där både kvinnor och män deltar. Val av metoder och åtgärder måste anpassas efter den förändring som ska uppnås och hur verksamheten ser ut.

Delmål

Idrottsrörelsen ska på alla nivåer arbeta målmedvetet så att till stämman 2017

- kvinnor och män i alla beslutande och rådgivande organ är representerade med minst 40 procent.
- andelen kvinnor respektive män på högre befattningar, till exempel generalsekreterare/ förbundschef, sport-/utbildnings-/utvecklingschef eller liknande, inom idrottens olika organisationer uppgår till minst 40 procent.
- valberedningar på alla nivåer, utöver ordförande, består av lika antal kvinnor och män.
- andelen kvinnliga och manliga tränare inom respektive idrott uppgår till minst 40 procent
 - inom barn- och ungdomsverksamheten på föreningsnivån,
 - vid riksidsrottsgymnasierna (RIG)
 - vid nationellt godkända idrottsutbildningar (NIU)
 - vid SF:s landslagsverksamhet

Liite 3. SuomiMies seikkailee. Tunnettuus ja tarpeellisuus.

TNS Gallup

- Puhelinhaastattelut 11.4–12.6.2013 välisenä aikana 30–60 -vuotiaille miehille. Tutkimuksen otos 1 409 miestä poimittiin väestörekisteristä.
- SuomiMies -rekkakiertueen paikkakunnat: Kouvola, Helsinki, Mikkeli, Lappeenranta, Nokia, Hollola, Kajaani, Rovaniemi, Oulu.
- Haastattelut aloitettiin rekkakiertuetta seuraavana päivänä, ja haastattelut tehtiin viikon sisällä aloituksesta.
- 42 % miehistä on nähnyt tai kuullut jotakin kampanjasta. Mikkelissä jopa 63 % tuntee kampanjan.
- Kasvua kahdessa vuodessa lähes 10 prosenttiyksikköä. Tunnettuus oli 33 % vuonna 2011 ja 42 % vuonna 2013.
- Yhdeksän kymmenestä pitää kampanjaa miesten kannalta tarpeellisenä.
- Kohderyhmään kuuluvista miehistä noin puolet (49 %) arvioi SuomiMiehen kaltaiset kampanjat oman itsensä kannalta ainakin melko tarpeellisiksi.
- Itsensä kannalta kampanjan tarpeelliseksi arvioivat etenkin ne, jotka ovat vähemmän aktiivisia liikunnan harrastajia.
- Miehet ovat aiempaa enemmän tietoisia liikunnallisen elämäntavan hyödyistä.

TNS Gallup 2013. Puhelinhaastattelu 30–60 -vuotiaille miehille (n=1500). Tutkimus on toteutettu Kunnossa kaiken ikää (KKI) -ohjelman toimeksiannosta.

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja -sarjassa vuonna 2014 ilmestyneet

- 1 Suomalaisen koulutusjärjestelmän kehitys
1970–2030
- 2 Oppimisen ja hyvinvoinnin tuki. Selvitys
kolmiportaisen tuen toimeenpanosta
- 3 Toiminta- ja taloussuunnitelma 2015–2018
- 4 Osallisuus, palaute, seuranta; Kuntien
liikuntatoimien nykykäytännöt
- 5 Drop-out vai throw-out?; Tutkimus lasten ja
nuorten liikuntaharrastusten kustannuksista
- 6 Tutkimus- ja innovaationeuvoston toiminnan ja
vaikuttavuuden arviointi
- 7 Cultura Cooperation in the Barents Region;
Strategy 2014–2018
- 8 Taikalamput näkyvät ja vaikuttavat;
Lastenkulttuurin taikalamppuverkoston
keskusten vuosien 2009–2013 toiminnan
vaikuttavuuden arviointi



Opetus- ja kulttuuriministeriö
Undervisnings- och kulturministeriet
Ministry of Education and Culture
Ministère de l'Éducation et de la culture



ISBN 978-952-263-283-8 (PDF)
ISSN-L 1799-0343
ISSN 1799-0351 (PDF)